

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Produksi pada Industri Manufaktur di Kawasan Batamindo Batam

Shinta Wahyu Hati¹⁾, Rusda Irawati²⁾

1) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461,
email: shinta [@polibatam.ac.id](mailto:shinta@polibatam.ac.id) & ira [@polibatam.ac.id](mailto:ira@polibatam.ac.id)

Abstrak – Kawasan Batamindo di Batam merupakan kawasan industry manufaktur, Tenaga kerja di kawasan tersebut adalah paling banyak tenaga kerja wanita. Bagian operator produksi industry manufaktur banyak di tempati oleh tenaga kerja wanita. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Setiap kenaikan satu satuan motivasikerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.373 atau 37,3% (2) Setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.255 atau 25,5% (3) Setiap kenaikan satu satuan keterampilan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas akan meningkat sebesar 0.323. Variabel keterampilan kerja (X3) memiliki pengaruh dominan terhadap Produktivitas Tenaga kerja Wanita di Bagian Operator Produksi. Faktor keterampilan yang dimiliki wanita sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Industri manufaktur Kawasan Batamindo.

Kata Kunci: Produktivitas, motivasi, disiplin dan keterampilan

Abstract - Regions Batamindo in Batam is an industrial area of manufacturing, labor in the region is the most female workers. Part operators manufacturing industry production lot occupied by women workers. The results showed that (1) Every increase of one unit motivasikerja assuming other variables remain, then the value of labor productivity will increase by 0373 or 37.3% (2) Every increase of one unit of labor discipline, assuming other variables remain, then the value labor productivity will increase by 0255 or 25.5% (3) Every increase of one unit of skill by assuming other variables remain, then the value of the productivity will increase by 0323. Variable working skills (X3) has a dominant influence on labor productivity for Women in Section Production Operator. Factors skills possessed very influential woman terhap productivity of labor in the manufacturing industry Batamindo Region

Keywords: productivity, motivation, discipline and skills

1. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini berada dalam tahap pembangunan dengan memiliki penduduk usia kerja yang lebih tinggi dibandingkan penduduk yang dependen dan lansia. Untuk mengoptimalkan manfaat yang terkait dengan rasio ketergantungan yang rendah ini, sangatlah penting bagi Pemerintah untuk memperluas investasi di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan, khususnya karena pekerja berpendidikan tinggi dapat memiliki upah lebih

tinggi dan kesempatan kerja yang lebih baik. Sedangkan Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (Rionga & Firdaus, 2007).

Penduduk usia kerja di Indonesia harapannya bisa memiliki kesempatan kerja bila sudah memasuki usia memasuki usia kerja. Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja. Kebutuhan akan

tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja. Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.

Menurut data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2013) pasar kerja Indonesia saat ini sedang mengalami ketidakcocokan keterampilan, yang tercermin pada defisit buruh terampil dan surplus buruh non terampil yang dijumpai dalam data pencari kerja/lowongan kerja. Oleh karena itu, pengangguran di Indonesia dikaitkan dengan persoalan struktural dan kurangnya permintaan serta ketidakcocokan keterampilan. Kurangnya informasi pasar kerja saat ini dan penyebaran proses perekrutan informal yang luas memperburuk masalah ketidakcocokan keterampilan di semua ekonomi. Dengan ekonomi yang terus menuju modernisasi dan transisi ke ekonomi berbasis informasi, permintaan akan pekerja yang berpendidikan tinggi akan terus berkembang, sehingga menunjukkan pentingnya pendidikan dan investasi di bidang keterampilan saat ini.

Pada tahun 2013 memperlihatkan adanya kenaikan upah nominal rata-rata, dimana upah riil rata-rata sangat dipengaruhi oleh inflansi. Selama beberapa tahun terakhir ini, fokus banyak diberikan pada upah minimum, dimana peningkatan signifikan dalam upah minimum nominal dijumpai di beberapa provinsi di Indonesia per 1 Januari 2013. Walaupun upah minimum nominal rata-rata meningkat sebesar 15 persen di seluruh Indonesia tahun 2013, namun secara riil, kenaikan tersebut lebih kecil.

Tren lainnya adalah penyempitan kesenjangan antara upah rata-rata dengan upah minimum rata-rata, dan ini menunjukkan bahwa perundingan upah berdasarkan sektor dan struktur pekerjaan di Indonesia perlu diperkuat. Selain itu, walaupun hak sah pekerja untuk mendapatkan remunerasi yang setara dengan upah minimum, namun tingkat kerentanan dan informalitas yang tinggi di pasar kerja Indonesia, serta kapasitas pengawasan

ketenagakerjaan yang terbatas, menyebabkan sekitar sepertiga dari pekerja memperoleh upah di bawah upah minimum provinsi

Menurut BPS jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2013 mencapai 121,2 juta orang atau bertambah 780 ribu orang dibandingkan periode sebelumnya, yaitu 120,41 juta orang (BPS, 2013). Sedangkan angkatan kerja di Kota Batam Kota Batam mempunyai LPP paling besar yaitu sebesar 8,11% per tahun. Pasar kerja dan kondisi tenaga kerja di Indonesia masih terasa adanya ketidakadilan gender dan kesenjangan gender. Kesenjangan gender masih sangat kental di Indonesia, dimana perempuan memiliki hasil yang buruk di sejumlah indikator, termasuk formalitas, kerentanan, upah, dan partisipasi angkatan kerja. Beberapa perbedaan beban hasil gender dapat diakibatkan oleh tingkat pendidikan, pekerjaan, dan waktu kerja, sementara sebagian dari perbedaan dalam hasil gender terkait dengan diskriminasi.

Kesenjangan upah antar gender sangat tinggi di kalangan pekerja berpendidikan tinggi di Indonesia. Upaya lebih lanjut diperlukan untuk lebih memahami ketidaksetaraan upah antara pekerja laki-laki dengan perempuan, dengan fokus utama pada akses yang sama untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan yang adil serta memastikan “kesetaraan upah untuk nilai pekerjaan yang sama”. Agar tidak terjadi ketimpangan gender dalam pendapatan ekonomi.

Studi Bank Dunia yang menggunakan analisa regresi lintas negara menunjukkan besarnya efek negatif yang ditimbulkan ketimpangan gender terhadap pertumbuhan ekonomi (Klasen, 1999). Lebih lanjut klasen (1999) melanjutkan bahwa upaya pengembangan kebijakan bagi penyesuaian struktural, industrialisasi, penanggulangan kemiskinan, pembangunan sumber daya manusia, pembangunan regional dan globalisasi harus didasarkan pada informasi mengenai dampak gender yang ditimbulkannya terhadap lapangan kerja, khususnya yang berpotensi menyebabkan semakin dalamnya fragmentasi (terpecah-belahnya tenaga kerja) dan kasualisasi tenaga kerja (semakin banyaknya tenaga kerja yang dipekerjakan secara tidak tetap) sehingga mengakibatkan semakin berkurangnya perlindungan sosial.

Secara relasional pun, di mana perempuan tidak bisa berjuang dan hanya menata diri sendiri tetapi memerlukan peran

gender laki-laki melahirkan isu gender. Isu gender di Indonesia termaktub dalam Inpres No. 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Konsep ini adalah salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, bertujuan mempersempit dan bahkan meniadakan kesenjangan gender

Produktivitas tenaga kerja tidak hanya diperuntukan bagi laki-laki saja tapi perempuan yang notabene adalah pekerja operator bagian produksi. Pekerja operator sangat mendominasi di Batam terutama untuk pekerja wanita. Kesenjangan kesetaraan gender juga terjadi pada usia tenaga kerja operator bagian produksi yaitu pekerja operator produksi yang dipekerjakan pada usia 18-25 saja. Pada usia diatas 25 maka akan terjadi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja sesuai kontrak. Perusahaan industry menganggap bahwa usia tersebut sudah tidak layak untuk bekerja lagi di industry manufaktur karena masalah penurunan fisik dan penurunan produktivitas kerja.

Kondisi ini sangat berat bagi tenaga kerja wanita, di usia yang masih sangat produktif mereka sudah harus menanggung beban secara ekonomi, dan juga dampak kesehatan selama masa bekerja. Motivasi wanita bekerja di sektor industry manufaktur di Batam adalah mereka bekerja adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Motivasi wanita bekerja sesuai dengan penelitian Hati & Irawati (2014) motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap kondisi sosial ekonomi wanita yang bekerja disektor Industri, yang berarti setiap peningkatan motivasi intrinsik akan menyebabkan meningkatnya kondisi sosial ekonomi. Sesuai dengan temuan penelitian Irawati & Hati (2013) bahwa motivasi kerja wanita di sector perikanan juga bisa berpengaruh pada meningkatnya kondisi sosial dan ekonomi perikanan

Perlu ada upaya untuk mengatasi masalah ini agar tidak muncul dampak sosial dan pengangguran, permasalahan lain juga dipicu diberlakukannya MEA 2015 dimana tenaga kerja asing khususnya tenaga kerja wanita akan banyak masuk ke wilayah Batam.

Permasalahan diatas mendorong peneliti untuk meneliti "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator produksi pada industry Manufaktur di Kawasan Batamindo"

1.1. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator produksi pada industri manufaktur di wilayah Batamindo
- b. Untuk mengetahui penerapan kesetaraan gender di industry manufaktur di kawasan Batamindo Batam

2. LANDASAN TEORI

2.1. Ketenagakerjaan

Angkatan kerja (*labor force*) adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari mampu adalah mampu secara fisik dan jasmani, kemampuan mental dan secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif maupun pasif melakukan dan mencari pekerjaan (Sumarsono, 2009). Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal (BPS, 2009).

Bisa dikatakan tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

Menurut Sumarsono (2009) Angkatan kerja dapat dibedakan menjadi dua sub kelompok yaitu :

1. Bekerja terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu :
 - a. Bekerja penuh yaitu, orang yang memanfaatkan jam kerja secara penuh dalam pekerjaannya kurang lebih 8-10 jam per hari. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 2 hari. Dan mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja dibidang keahliannya seperti dokter serta pegawai pemerintahan atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok, dan sebagainya.

- b. Setengah menganggur, yakni mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan. Setengah menganggur dapat digolongkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan dalam 2 kelompok yaitu setengah menganggur kentara yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan setengah menganggur tidak kentara yakni mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.

2.3. Karakteristik Tenaga Kerja Wanita

Pekerja adalah seseorang yang bekerja dan mendapatkan sejumlah upah dari pengusaha (Semaoen, 2000). Pekerja terbagi ke dalam dua kategori, yaitu pekerja tetap dan pekerja lepas. Pekerja perempuan banyak yang menempati posisi sebagai operator yang berstatus pekerja lepas. Posisi tersebut merupakan posisi paling bawah. Pekerjaan perempuan dalam perusahaan bertugas menjalankan mesin-mesin produksi yang memiliki tingkat risiko kecelakaan paling tinggi, namun memiliki upah rendah. Pekerja perempuan yang bekerja di pabrik memiliki karakteristik tertentu yang dapat dilihat dari segi ekonomi dan sosial (Hutagalung, *et al.*, 1992). Dilihat dari latar belakang sosial, pekerja perempuan biasanya berasal dari keluarga golongan menengah ke bawah. Pekerja perempuan tersebut memiliki keterbatasan dalam segi keahlian. Pekerja yang bekerja di pabrik garmen biasanya hanya bisa menjahit.

Dilihat dari segi ekonomi mereka memiliki pendapatan ekonomi yang lemah dan berpendidikan rendah. Perempuan yang bekerja di pabrik, biasanya masih berusia muda dan belum menikah. Pekerja yang sudah tua biasanya di PHK dengan alasan pabrik sedang mengalami krisis dan tidak mampu membayar pekerja (Tjandraningsih, 1999). Pekerja perempuan memiliki upah yang sama dengan laki-laki, yang berbeda adalah kesempatan dalam memperoleh upah yang lebih tinggi (Hutagalung, *et al.*, 1992). Masih dalam hal yang sama yang sama, ada juga pernyataan lain seperti menurut Widanti (2005), upah yang diterima oleh perempuan lebih rendah daripada upah yang diterima laki-laki atas pekerjaan yang sama.

Strategi pengupahan yang ditetapkan oleh pabrik dapat berbeda satu sama lain, namun seperti yang telah dijelaskan oleh

pendapat yang pertama, bahwa upah bisa saja sama atas pekerjaan yang sama, namun kesempatan dalam memperoleh upah dapat saja berbeda. Dalam hal ini pekerja perempuan sering mempunyai kesempatan yang lebih rendah daripada laki-laki. Bahkan tidak jarang perempuan ditempatkan pada posisi yang kasar dan dengan risiko yang tinggi.

Dari segi karakteristik individu, pekerja perempuan sering distereotipkan sebagai makhluk yang patuh, teliti, nrimo (Widanti, 2005). Selain itu pekerja perempuan lebih disukai perusahaan karena tidak banyak menuntut dan mudah dikendalikan (Hutagalung, *et al.*, 1992). Pekerja perempuan yang bekerja di pabrik besar, biasanya masih berusia muda yaitu 18 sampai 28 tahun dan berstatus belum menikah. Walaupun status tersebut kadang-kadang tidak benar. Banyaknya pekerja yang berusia muda di pabrik disebabkan oleh adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang dianggap sudah tua. Kemudian perusahaan merekrut pekerja baru yang berusia muda belia (Tjandraningsih, 1999).

2.5. Kesetaraan Gender di Pasar Kerja

Kurangnya pendidikan dan pelatihan, kurangnya modal sosial, beban tanggung jawab keluarga, dan diskriminasi dialami oleh baik perempuan maupun laki-laki. Tetapi data yang ada menunjukkan bahwa perempuan secara konsisten berada pada posisi yang lebih dirugikan dalam pasar kerja daripada laki-laki. Ada sejumlah kesenjangan gender yang masih perlu diatasi:

- 1). Rendahnya tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan dan tingginya tingkat pengangguran tenagakerja perempuan
- 2). Terbatasnya akses yang dimiliki perempuan untuk mendapatkan peluang-peluang pendidikan/dan pelatihan secara luas;
- 3). Tidak memadainya akses yang dimiliki perempuan untuk memperoleh sumber-sumber daya ekonomi seperti tanah dan kredit; Praktik-praktik penerimaan karyawan, pemilihan karyawan dan promosi karyawan di sektor formal yang bersifat diskriminatif atas dasar gender;
- 4). Segementasi jenis kelamin angkatan kerja sehingga perempuan terkonsentrasi dalam sejumlah kecil sektor perekonomian, umumnya dalam pekerjaan-pekerjaan berstatus rendah dengan bayaran rendah, mobilitas ke atas dan tingkat keamanan yang

rendah, atau di bidang-bidang yang belum diatur undang-undang seperti pekerjaan migran, pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan harus dibawa pulang untuk dikerjakan di rumah;

- a. Rendahnya perlindungan hukum dan perlindungan sosial bagi pekerja perempuan, termasuk tidak adanya pengakuan dalam skema-skema asuransi sosial terhadap peran ganda yang dimiliki perempuan dan kebutuhan selanjutnya yang mereka miliki akan bentuk-bentuk asuransi yang fleksibel dan terindividualisasi;
- b. Semakin lebarnya kelompok usia perempuan dalam angkatan kerja dari usia dini hingga usia tua, dengan semakin tingginya proporsi anak-anak yang memasuki sektor informal, dan terus berlanjutnya asumsi (sebagaimana tercermin dalam norma-norma hukum dan budaya) bahwa pekerjaan yang dilakukan perempuan hanya sekedar tambahan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan sekedar memberikan tambahan untuk penghasilan suami, yang digunakan untuk melegitimasi diskriminasi tempat kerja, dan
- c. Tidak adanya akses untuk menyuarakan dan mewakili kepentingan perempuan sebagaimana tercermin dari sangat kurangnya perwakilan perempuan dalam posisi-posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam tubuh pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

2.6. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

1. Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2002) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1999) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individu atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal)

2. Disiplin

Menurut Arief (2001) definisi disiplin adalah ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, mematuhi aturan-aturan kerja yang diterapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, memiliki komitmen yang tinggi, dengan terus menyelesaikan tugas sesuai tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam meningkatkan produktivitas kerja sumberdaya manusia. Menurut Muhlis (1999) bahwa disiplin dalam tinjauan produktivitas kerja sumber daya manusia adalah suatu sikap yang timbul dari individu sumberdaya manusia untuk taat terhadap aturan-aturan sehingga tercermin sikap sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas, tercermin dari kerajinan dengan mencari berbagai alternative sesuai dengan komitmen untuk mengembangkan visi, misi dan tujuan dari aktifitas kerja.

3. Keterampilan kerja

Menurut Sastrohadwiryo (2002) mengatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Poerwadarminta dalam Nur'aeni (2005), menyatakan bahwa keterampilan adalah kecekatan, kecakapan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik atau cermat. Lebih lanjut Nur'aeni (2005), menyatakan keterampilan adalah kecakapan, kemudahan dan ketepatan untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dengan latihan yang cukup para petani dapat meningkatkan keterampilan bekerjanya, selanjutnya dengan keterampilannya maka dapat meningkatkan efektifitas kerjanya.

2.6. Produktivitas

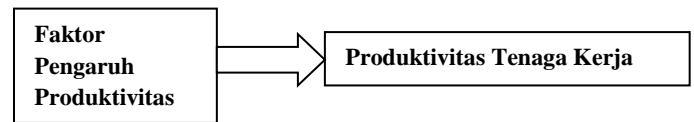
Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang (Setiadi. 2009). Menurut Setiadi (2009) beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar di antaranya adalah :

- a. Meningkatkan produktivitas nasional
 Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standar hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.
- b. Meningkatkan produktivitas regional
 Di tingkat regional, masing-masing propinsi/ Kota/ Kabupaten saling berlomba untuk berkreaitifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.
- c. Meningkatkan produktivitas sektoral
 Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah, untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama, yang perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.
- d. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- e. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
- f. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai

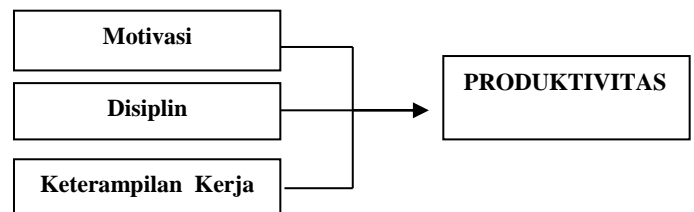
jumlah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.

- g. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

2.7. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1: model konsep



Gambar 2: model Hipotesis

2.8. Hipotesis

1. Ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)
2. Ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)
3. Ada pengaruh keterampilan kerja (X3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)
4. Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan keterampilan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif eksplanasi jenis penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan kerja dan upah) terhadap variabel *dependen* (produktivitas tenaga kerja).

3.2. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri pekerja wanita yang ada dari 3 Industri Manufaktur di kawasan Batamindo yang ada di Batam sebanyak 100 orang. Berhubung dengan besarnya populasi dan kemampuan peneliti secara teknis maka dilakukan pengambilan sampel hanya 60 orang saja

3.3. Jenis dan Sumber data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer tersebut diperoleh melalui

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi

3.3. Konsep Operasional

1. Variabel terikat (Y) adalah Produktivitas tenaga kerja kemampuan seorang tenaga kerja wanita bagian operator produksi .
2. Variabel bebas (X) adalah
 - a. Motivasi kerja (X1) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
 - b. Disiplin kerja (X2) adalah keadaan atau kepatuhan di dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dan bertanggung jawab.
 - c. Keterampilan (X3) adalah sesuatu penguasaan teknis yang diperoleh seseorang melalui pelatihan

3.4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistic tertentu

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase. Data yang diperoleh dianalisa secara deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat Secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya

yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Keterampilan

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$$\frac{R^2 - (k-2)}{1 - R^2(N-k+1)}$$

Keterangan:

F : F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel}.

R₂ : Determinasi.

k : Jumlah variabel bebas.

n : Banyaknya subyek penelitian.

Kaidah pengujian signifikansi: jika F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai probabilitas < α, maka H₀ ditolak (signifikan). Alat uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja wanita (Y).

H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y)

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

a) F_{hitung} > F_{tabel} : H₀ ditolak

b) F_{hitung} < F_{tabel} : H₀ diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang

berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut (Hasan, 2002):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i : koefisien regresi ke-i

Sb_i : standar error dari koefisien b_i

Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t ini adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Obyek Penelitian

Muka Kuning adalah wilayah kelurahan di wilayah kecamatan Sei Beduk (Sungai Beduk) Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Dengan luas wilayah 120 Ha dan jumlah penduduk 74.803 jiwa (2007). Di wilayah Muka Kuning terdapat kawasan industri terbesar di pulau Batam yaitu Batamindo Industrial Park (BIP). Mulai tahun sekitar 2000 nama kawasan industri ini berubah menjadi Batamindo Investment Cakrawala (BIC). Kawasan Industri Batamindo adalah kawasan industri yang pertama dan yang terbesar di Batam sejak beroperasi tahun 1990. Kawasan Industri Batamindo memakan waktu 30 menit dari Bandara Hang Nadim, dari Pelabuhan Batu Ampar, dan dari Terminal Ferry Batam Centre.

4.2. Deskripsi Responden

1. Tenaga Kerja Over Time (Lembur)

Hasil temuan menunjukkan bahwa dari 60 responden terdiri dari 35 orang atau 58.3% adalah tenaga kerja wanita yang selalu melakukan lembur setiap 5 hari kerja dalam 1 minggu selama sebulan, sedangkan sisanya sebanyak 25 orang atau 41.7% tenaga kerja wanita terkadang 1-2 melakukan over time dalam satu minggu selama sebulan. Dengan demikian *over time* dapat diketahui bahwa wanita banyak melakukan lembur selama 5 efektif 5 hari kerja dalam 1 bulan.

2. Usia Responden

Hasil temuan menunjukkan bahwa sebagian besar responden ada pada kelompok umur 27-31 tahun sebanyak 19 orang atau 31.7 % diikuti oleh kelompok umur 22-26 tahun sebanyak 18 orang atau 30 % dan kelompok umur 17-21 tahun sebanyak 18 orang atau 30 % dan hanya 5 orang atau 8.3 % yang berumur di atas 32 tahun. Pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja wanita ada pada kelompok usia produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa potensi usia kerja wanita paling banyak di usia 22-31 tahun.

3. Pengeluaran Tenaga Kerja Wanita

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengeluaran responden sebagian besar ada pada kisaran 1 – 2 juta rupiah sebanyak 27 responden atau 45 % dan pada kisaran 2 – 3 juta rupiah sebanyak 17 responden atau 28.3 %. Sedangkan sisanya 14 responden atau 23.3 % pengeluaran dalam satu bulan berkisar 1 juta rupiah dan hanya 3.3% yang memiliki pengeluaran di kisaran 3 - 4 juta rupiah. Kenyataan ini menunjukkan bahwa ada kehidupan yang sejahtera pada tenaga kerja wanita

4. Pendidikan Responden

Temuan penelitian menunjukkan tingkat pendidikan untuk para tenaga operator paling banyak didominasi oleh SMA/SMK dan sederajat sebesar 80% responden dan sebagian sebagian besar adalah lulusan SMP dan sisanya ada 2 responden lulusan Diploma-1

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja wanita bagian operator Produksi di kawasan batamindo sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 58,3 %. Ini menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja wanita bagaian operator produksi dapat dikatakan sangat baik .

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja wanita bagian operator dikategorikan cukup tinggi Terdapat 42 % yang memiliki disiplin kategori cukup tinggi. Bisa dikatakan disiplin kerja wanita pekerja operator memiliki disiplin cukup.

3. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja wanita operator memiliki keterampilan cukup tinggi sebesar 40 %. Bisa dikatakan tenaga kerja wanita bagain operator

memiliki keterampilan yang sedang dan cukup.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator cukup baik sebesar 51.7 %.Bisa dikatakan produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator cukup tinggi dan produktif

4.4. Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan olahan komputer SPSS.

Tabel 1: Hasil Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	T	Sign	Ket
Produktivitas (Y)	a. Motivasi Kerja (X1)	0.373	3.773	0,000	Signifikan
	b. Disiplin kerja (X2)	0.255	4.230	0,000	Signifikan
	c. Keterampilan kerja (X3)	0.323	5.847	0,000	Signifikan
R	: 0.811	Nilai	F table	2,76	
R ²	: 0.657	Kritis	T tabel	1,671	
Adjusted R ²	: 0.639				
F Hitung	: 35.776				
Sig F	: 0.000				
Konstan	: 2.747				

Sumber: Data diolah 2014

Model estimasi dan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$
 Produktivitas (Y) = **2.747 + 0,373X₁ + 0,255X₂ + 0,323X₃ + e**

Dimana :

- Y = Variabel produktivitas
- X₁ = Variabel motivasi kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Keterampilan kerja
- e = error

Persamaan *Multiple Regression Linier* tersebut mempunyai konstanta (*Intercept*) sebesar 2.747, hal ini berarti bahwa adanya pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 2.747. Sementara itu makna dari koefisien regresi adalah apabila terjadi kenaikan variabel X tertentu dan diasumsikan variabel X yang lain tetap, maka nilai Y akan naik sebesar nilai koefisiennya. Dengan demikian penjelasan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.373.
- b. Setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.255.

- c. Setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai produktivitas akan meningkat sebesar 0.323.

Hasil pengujian regresi linier berganda dengan 3 prediktor didapat nilai Koefisien Determinasi (R²) *Adjusted R Square* sebesar 0.639. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 63,9 %. Dan sisanya yaitu sebesar 36.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pegujian secara simultan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu variabel motivasi kerja(X₁), Disiplin kerja (X₂) dan Keterampilan (X₃) ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 35.776 dan F-tabel sebesar 2,76.

4.5 Pengujian Hipotesisi

1. Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 3.773 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ signifikansi t motivasi kerja (X₁) terpenuhi. Pengujian hipotesis ini juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu (0,000 < 0,05). Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X₁) 0,000 dan dibawah 0,05. Sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y). Maka hipotesis pertama secara statistik diterima
2. Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 4.230 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ signifikansi t disiplin kerja (X₂) terpenuhi. Pengujian hipotesis ini juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu (0,000 < 0,05). Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan disiplin kerja (X₂) 0,000 dan dibawah 0,05. Sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y). Maka hipotesis kedua secara statistik diterima
3. Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator (Y) menggunakan uji t.

Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 5,847 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ signifikansi t keterampilan kerja (X3) terpenuhi. Pengujian hipotesis ini juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan keterampilan kerja (X3) 0,000 dan dibawah 0,05. Sehingga terbukti variabel keterampilan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y). Maka hipotesis ketiga secara statistik diterima

4. Untuk menguji hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan keterampilan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator (Y) menggunakan uji F. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung 35,776 dan F table 2,76. Bisa disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{table}$. Maka uji F secara bersama terhadap ketiga variable bebas terhadap variable terikat terpenuhi. Pengujian hipotesis ini juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan variable secara simultan 0,000 dan dibawah 0,05. Sehingga terbukti ketiga variable bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y). Maka hipotesis keempat secara statistik diterima.

4.6. Pembahasan

Hasil statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja cukup tinggi sebesar 58,3% . Motivasi bekerja ini cukup tinggi. Motivasi wanita di lingkungan industri bekerja karena ada kebutuhan ekonomi keluarga dan kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi. Motivasi wanita bekerja di bagian operator di lingkungan industry manufaktur karena perusahaan memberikan jaminan kompensasi dan kesejahteraan pada karyawan sesuai dengan target. Selain karena kebutuhan ekonomi dan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi, wanita bekerja karena ingin bisa berprestasi, berprestasi disini adalah mampu menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pekerjaan yang diselesaikan juga sesuai dengan prosedur dan hasil yang diharapkan sesuai target perusahaan.

Wanita yang bekerja di bagian operator ingin memiliki prestasi adalah dia mampu memiliki penilaian yang baik dan positif dari perusahaan dengan harapan akan bisa dilanjut kontrak lagi sampai pada usia produktif di perusahaan tersebut sudah habis. Memiliki prestasi yang baik dan memperoleh keterangan pengalaman bekerja yang baik di bagian operator akan bisa mempermudah promosi level di bagian produksi atau bisa bekerja di industry manufaktur yang sejenis bila kontrak kerja sudah habis di tempat kerja saat ini. Selain itu wanita bekerja di bagian operator berharap kesejahteraan secara ekonomi meningkat dan bisa memiliki tabungan sendiri untuk keperluan masa depan pribadi dan keluarga

Penelitian ini sejalan dengan teori Murihot (2005) adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hati, irawati & Wirangga (2014) bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga menurut Menurut Burhanudin (2012) karyawan tidak akan melakukan pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Pada hasil statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja cukup tinggi sebesar 42,00%. Disiplin kerja wanita bagian operator tersebut cukup tinggi, bahwa dalam lingkungan industry manufaktur selama wanita bekerja di bagian operator produksi selalu mematuhi peraturan perusahaan. Peraturan disini adalah wanita yang bekerja di lingkungan industry harus mematuhi prosedur dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan adalah bentuk komitmen karyawan seperti disiplin dalam kehadiran untuk melaksanakan pekerjaan di bagian produksi.

Sebagai bagian dari bentuk disiplin wanita yang bekerja di bagian operator harus

memiliki sikap mampu memberikan pelayanan pada bidang layanan produksi sesuai job deskripsi dengan prosedur kerja di bagian produksi. Bentuk disiplin selanjutnya adalah ketepatan waktu dalam bekerja dengan menjalankan serangkaian dan tahap proses produksi sampai produk tersebut dihasilkan.

Hasil hipotesis menunjukkan diterima dengan nilai koefisien regresi 0.255 atau 25,5% yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori dari Nitisemito (2009) bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Peraturan dibuat untuk wanita yang bekerja dibagian operator produksi dibuat untuk mengarahkan pada target produktivitas yang ditetapkan perusahaan. Upaya manajemen adalah mengarahkan target pada produktivitas dengan menetapkan berbagai standar kerja. Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional yang telah ditetapkan. (Handoko 2001). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi & Aini (2012) dan Fauziah (2005) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitu juga sejalan dengan Racmawati (2013) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hasil statistik menunjukkan bahwa keterampilan kerja sebesar 40.00% cukup tinggi. Wanita yang bekerja di Industri manufaktur cukup memiliki kompetensi kerja sesuai bidang pekerjaan yang ditangani yaitu sebagai operator bagian produksi, wanita yang bekerja bisa menangani job description sebagai operator dengan baik, selain itu mereka juga dapat menjalankan job deskripsi secara cepat dan tepat sesuai prosedur standar proses kerja sebagai operator.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard dan prosedur kerja adalah bagian dari keterampilan kerja, sikap melakukan pekerjaan sesuai prosedur adalah bagian dari sikap profesional dalam bekerja. Wanita yang bekerja di bagian operator punya tuntutan untuk biasa melakukan pekerjaan secara profesional yang dalam artian harus bekerja secara terampil. Penerapan dan penggunaan keterampilan sebagai operator dibagian produksi harus selalu diasah dan dibiasakan untuk mewujudkan produktivitas. Pengalaman

kerja dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi hal yang penting, dimana pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sikap dan kegiatan yang profesional sudah pernah dilakukan yang akan secara sadar terbawa untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Sesuai dengan Gomes (2003) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain: *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku).

Hasil hipotesis menunjukkan diterima dengan nilai koefisien regresi 0.323 atau 32,3% yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan Pandapotan (2013) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keterampilan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja bagian operator di lingkungan Industri manufaktur adalah keterampilan teknis, sesuai dengan Sisilahi Uber (2002) Keterampilan Teknik (*technical skills*) keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik teknik ,alat-alat, prosedur –prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya

Kategori cukup menunjukkan bahwa secara kuantitas pekerjaan di lingkungan industri manufaktur pekerja wanita bisa memenuhi standar target jumlah yang ditetapkan, dan Tenaga kerja wanita juga cukup bisa memenuhi standar kualitas proses penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan sesuai prosedur kerja perusahaan. Motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan juga ditunjukkan dengan kecermatan dan kecepatan dalam menyelesaikan target pekerjaan, kecermatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menghasilkan mutu atau output produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Bekerja bagian operator merupakan tantangan tersendiri bagi tenaga kerja wanita. Bekerja bagian operator terkadang juga dituntut untuk over time sampai malam untuk target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan, rata-

rata tenaga kerja operator di industry manufaktur di Batam wajib untuk mengikuti kebijakan over time seminggu minimal 3 kali. Motivasi bekerja wanita karena untuk meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga, yang paling terpenting lagi motivasi kerja berdampak peningkatan produktivitas kerja bagai produkti di perusahaana.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hati, irawati & Wirangga (2014) motivasi berpengaruh pada kondisi sosial ekonomi wanita. Sejalan dengan Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Motivasi adalah seperangkat dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang paling tidak sebagian turut menghasikan tindakan produktif tertentu (Devung, 1999).

Komitmen terhadap peraturan dan prosedur kerja di bagian operator produksi serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan output operator di bagian produksi secara nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti yang disiplin kerja yang dilakukan oleh para wanita yang bekerja pada bagian operator di lingkungan industry manufaktur .

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja adalah faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan adalah penguasaan teknis operasional, terutama keterampilan dalam menangani pekerjaan operator, Menangani pekerjaan operator tidak lepas dari kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat atau mesin, menjalankan langkah-langkah prosedur dalam proses system administrasi manufaktur, penguasaan teknis operasional dibutuhkan kecepatan dan ketepatan agar sesuai dengan target output yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009). Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai

diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

4. KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator sebesar 0,373 atau 37,3%. Adanya pengaruh ini dibuktikan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 3.773 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$. Adanya pengaruh juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator sebesar 0,255 atau 25,5%. Adanya pengaruh ini dibuktikan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 4.230 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$. Adanya pengaruh juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$.
3. Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian operator sebesar 0,323 atau 25,5%. Adanya pengaruh ini dibuktikan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 5.847 dan t table 1,671. Bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$. Adanya pengaruh juga ditunjukkan dengan melihat tingkat nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [2] Gomes, Faustino Cardoso. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [3] Handoko, Hani. T. (2001). *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta

- [4] Hati, Irawati & Wirangga (2014). Motivasi Kerja Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita di Sektor Industri. *Proceeding Applied Business and Engineering Conference (ABEC) 2014 ISSN 2339-2053*
- [5] Irawati & Hati (2013). Motivasi Kerja Wanita Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi di Sector Perikanan. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan (JEJAK) Volume 06 Nomor 1 Tahun 2013 Universitas Negeri Semarang*
- [6] Marihot, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Glamedia Widiasarana, Jakarta
- [7] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2007), *Human Resources Management*, Edisi ke 10, Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Nitisemito, S. Alex. (2009). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- [9] Pandapotan (2013) Pengaruh Pendidikan, upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas Kerja Karyawan. (Study pada PT Gandum malang) *Atikel Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Barwijaya Malang*.
- [10] Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu..