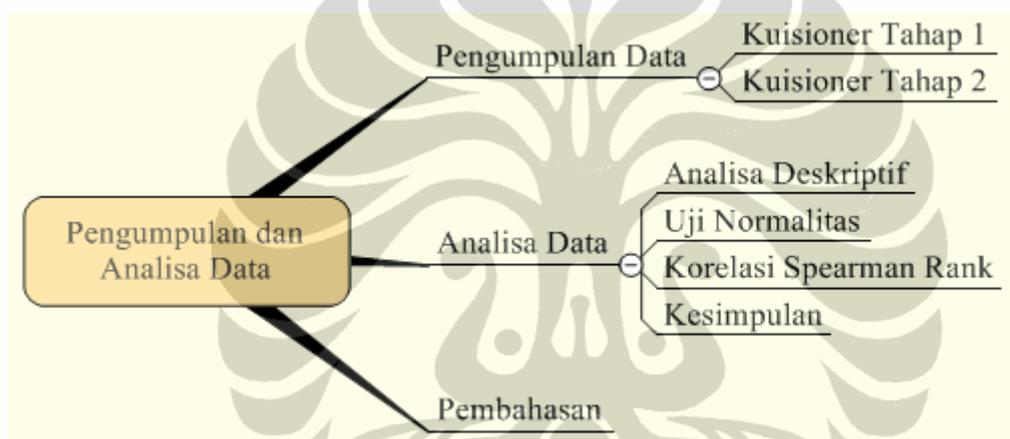


BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN

4.1 Pendahuluan

Pada bab ini akan membahas sistematika pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini. Setelah tahap pengumpulan data, dilakukan analisa data dengan uji-uji statistik yang sesuai dengan kondisi data yang ada. Dari hasil analisa data akan dilanjutkan dengan interpretasi dari hasil uji statistik dan pembahasan yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Pengumpulan dan Analisis Data

4.2 Pengumpulan Data

Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah dengan cara survey terhadap responden yang sesuai terhadap sasaran dari penelitian ini, yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan data yang valid sesuai dengan data yang diperlukan. Survey merupakan metode yang sistematis untuk mengumpulkan data berdasarkan sampel agar mendapatkan informasi dari populasi yang sebenarnya sehingga dapat diketahui suatu perilaku atau karakteristik utama dari populasi yang dituju pada suatu waktu yang telah ditentukan. Adapun obyek penelitian ini adalah proyek konstruksi yang banyak menggunakan pelaksana proyek yang merupakan tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui 2 tahap dengan cara penyebaran kuisisioner. Dimana tahapan dalam pengumpulan data akan dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Kuisisioner Tahap I Verifikasi dan Validasi Pakar

Dalam tahap ini dilakukan validasi variabel penelitian oleh 5 orang pakar yang memiliki kriteria tertentu baik dari bidang akademis maupun praktisi guna memperoleh variabel sebenarnya. Dari wawancara dengan beberapa pakar tersebut maka diperoleh masukan/komentar yang berkaitan dengan penelitian ini. Masukan tersebut antara lain mengenai kalimat variabel penelitian, penambahan dan pengurangan jumlah variabel, pengolahan data, dan sebagainya. Contoh hasil kuisisioner yang telah diisikan oleh para pakar dapat dilihat pada lampiran 1.

4.2.1.1 Deskripsi Responden/Pakar

Deskripsi responden/pakar pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.1 Tabel Responden Pakar

No	Pakar	Pengalaman Kerja	Jabatan	Pendidikan
1	Pakar 1	14	Praktisi	S2
2	Pakar 2	12	Praktisi	S2
3	Pakar 3	15	Praktisi dan akademisi	S2
4	Pakar 4	15	Praktisi dan akademisi	S3
5	Pakar 5	17	Praktisi dan akademisi	S3

Sumber: Olahan dari data primer

4.2.1.2 Hasil Kuisisioner Tahap I

Setelah para pakar memberikan penilaian atas variabel penelitian ini maka dapat ditabulasikan hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tabel Kuisisioner Responden

VARIABEL		1	2	3	4	5
Internal Pekerja						
X1	Tingkah laku dalam bekerja seperti : suka menunda suatu pekerjaan dan lain-lain	1	1	1	1	1
X2	Motivasi bekerja	1	1	1	1	1
X3	Bermalas-malasan dalam jam kerja	1	1	0	1	1
X4	Kemampuan dalam bekerja	1	1	1	1	1

VARIABEL		1	2	3	4	5
X5	Keletihan akibat bekerja	0	1	1	1	1
X6	Absensi pekerja	1	1	1	1	1
X7	Tingkat keterampilan dan pelatihan	1	1	1	1	1
X8	Pengalaman kerja	1	1	1	1	1
X9	Pemogokan akibat adanya konflik, misal konflik dengan pihak manajemen perusahaan	0	1	0	1	1
X10	Pemahaman terhadap metode konstruksi	1	1	1	1	1
X11	Kompleksitas dan kesulitan Pekerjaan	1	1	1	1	1
X12	Ukuran besarnya proyek yang akan dilaksanakan	1	1	1	1	1
X13	Kondisi ekonomi pekerja	0	1	1	1	1
Manajemen Perusahaan						
X14	Kerja lembur	1	1	1	1	1
X15	Imbalan dan kompensasi	1	1	1	1	1
X16	Persiapan perencanaan pekerjaan	1	1	1	1	1
X17	Kesalahan design yang berakibat rework	1	0	1	1	1
X18	Teknologi yang digunakan	1	1	1	1	1
X19	Penghargaan terhadap pekerja	1	1	1	1	1
X20	Perencanaan komposisi kelompok kerja	1	1	1	1	1
X21	Kepadatan tenaga kerja	1	1	1	1	1
X22	Keragaman budaya tenaga kerja	1	1	1	1	1
X23	Instruksi dan arahan dari pimpinan	1	1	1	0	0
X24	Kecepatan dalam mengambil keputusan oleh manajemen	1	1	1	1	1
X25	Komunikasi antar unit kerja	1	1	1	1	1
X26	Fasilitas untuk para pekerja	1	1	1	1	1
X27	Keselamatan pekerja	1	1	1	1	1
X28	Kualitas manajemen proyek	1	1	1	1	1
X29	Kemampuan financial perusahaan	1	1	1	1	0
X30	Kontrol/ pengawasan jam kerja dari manajemen	1	1	1	1	1
Faktor Lapangan (on site faktor)						
X31	Ketersediaan material dan Peralatan	1	1	1	1	1
X32	Keterlambatan pengiriman material	1	1	1	1	1
X33	Changes order	1	1	1	1	1
X34	Force majeure	1	1	1	1	1
X35	Perubahan cuaca yang buruk	1	1	1	1	1
X36	Lokasi proyek yang jauh dari hunian pekerja	0	1	1	0	1

Dari hasil verifikasi dan validasi pakar diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian yang dipakai dalam penelitian tidak ada yang ditambah ataupun dikurangi.

4.2.2 Kuisisioner Tahap II Kepada Stakeholder

Dari 50 kuisisioner yang diedarkan ke kontraktor-kontraktor, yang kembali 30 kuisisioner. Setelah diseleksi kelengkapan isian data, yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini hanya 30 kuisisioner. Dan responden pengisian kuisisioner ini adalah project manager, site manager, site engineer serta personil pelaksana proyek lainnya baik dari sisi pengguna tenaga kerja outsourcing maupun pelaku outsourcing.

Data kualitatif pada penelitian ini yaitu kuisisioner meliputi data tingkat pengaruh dan frekuensi terjadinya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Untuk lebih jelas, dapat dilihat dari contoh data tingkat pengaruh dan frekuensi terjadinya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berikut ini :

Data yang diperoleh dari survey faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu :

- Data nominal, yang memberikan gambaran mengenai responden dan karakteristiknya, pengalaman responden, pendidikan responden, jabatan responden.
- Data ordinal, yang memberikan hasil penilaian dari para responden

Sejumlah 30 responden berhasil didapatkan dari survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak pada proyek konstruksi. Responden yang didapat sebanyak 20 responden mewakili perusahaan swasta, sedangkan 10 orang responden mewakili perusahaan milik Negara. Dan ke-30 responden mewakili kualifikasi yang telah ditetapkan sebagai responden.

Tabel 4.3 Profil Responden Stakeholder

Responden	Pengalaman Kerja	Jabatan	Pendidikan	Sumber Outsourcing
1	26	Project Manajer	S2	Kontrak langsung
2	18	Project Manajer	S2	Kontrak langsung
3	15	Project Manajer	S1	Kontrak langsung
4	15	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
5	15	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
6	10	Engineer	S1	Kontrak langsung
7	10	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
8	10	Project Manajer	S2	Kontrak langsung
9	8	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
10	8	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
11	7	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
12	7	Site Manajer	S1	Kontrak langsung
13	7	Project Controlling	S1	Kontrak langsung

Responden	Pengalaman Kerja	Jabatan	Pendidikan	Sumber Outsourcing
14	5	Engineer	S1	Kontrak langsung
15	5	Engineer	S1	Kontrak langsung
16	5	Engineer	S1	Kontrak langsung
17	5	Supervisor	S1	Agen
18	5	Surveyor	S1	Agen
19	5	Project Manajer	S2	Kontrak langsung
20	4	Project Controlling	S1	Kontrak langsung
21	4	Engineer	S1	Agen
22	4	Engineer	S1	Agen
23	4	Engineer	S1	Agen
24	4	Surveyor	S1	Agen
25	3	Surveyor	S1	Agen
26	3	Surveyor	S1	Agen
27	3	Supervisor	S1	Agen
28	3	Supervisor	S1	Agen
29	3	Engineer	S1	Agen
30	3	Supervisor	S1	Agen

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara kategori dalam masing-masing karakter terhadap jawaban responden untuk setiap variabel, maka akan dilakukan analisa komparatif responden. Analisa komparatif dengan menggunakan Metode Mann-Whitney dilakukan untuk pembagian responden atas 2 kategori.

4.2.2.1 Analisis Komparatif dengan Mann-Whitney untuk Kategori Pengalaman

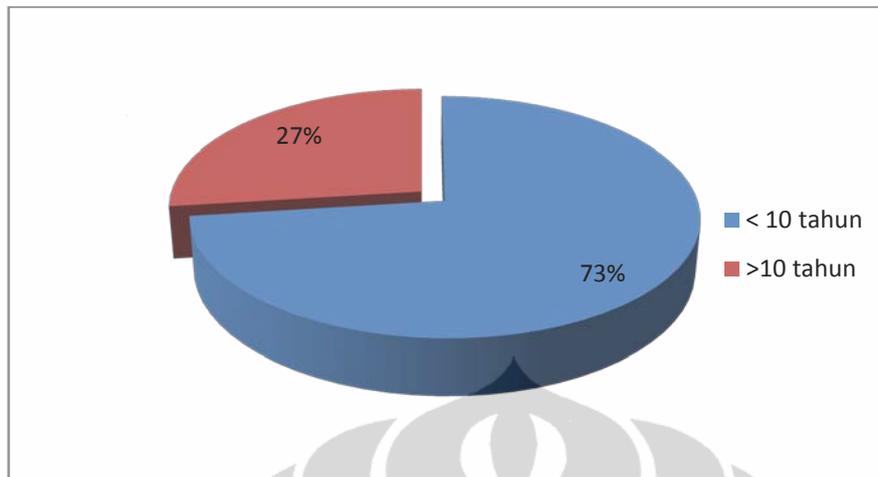
Uji Mann-Whitney dilakukan untuk menguji perbedaan jawaban responden dengan latar belakang perbedaan pengalaman. Adapun perbedaan pengalaman ini dikelompokkan kedalam 2 kelompok, yaitu :

1. Kelompok pengalaman kerja dibawah 10 tahun
2. Kelompok pengalaman kerja 10 tahun dan lebih dari 10 tahun

Tabel 4.4. Sebaran Pengalaman Kerja Responden

Responden	Pengalaman Kerja (tahun)	Kelompok
1	26	2
2	18	2
3	15	2
4	15	2
5	15	2
6	10	2
7	10	2
8	10	2
9	8	1
10	8	1
11	7	1
12	7	1
13	7	1
14	5	1
15	5	1
16	5	1
17	5	1
18	5	1
19	5	1
20	4	1
21	4	1
22	4	1
23	4	1
24	4	1
25	3	1
26	3	1
27	3	1
28	3	1
29	3	1
30	3	1

Responden berpengalaman dibawah 10 tahun sebesar 73% dan diatas 10 tahun sebesar 27%, seperti dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 4.1. Sebaran Pengalaman Kerja Responden

Selanjutnya, data dianalisa dengan program SPSS menggunakan 30 independent sample, dengan hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

Ho = Tidak ada perbedaan persepsi responden yang berbeda pengalaman kerja.

Ha = Ada perbedaan minimal satu persepsi responden yang berbeda pengalaman kerja.

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak jika hipotesis nol (Ho) yang diusulkan:

- Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) > level of significant (α) sebesar 0,05 dan nilai chi square < dari nilai x2 0,05 (df)
- Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp.Sig (2-tailed) < level of significant (α) sebesar 0,05 dan nilai chi square > dari nilai x2 0,05 (df)

Setelah melakukan beberapa langkah operasional, maka output yang dihasilkan dari uji ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Pengaruh Pengalaman Terhadap Persepsi Responden

Test Statistics^b

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Mann-Whitney U	81.500	70.500	69.000	71.500	81.500	70.500
Wilcoxon W	334.500	105.500	105.000	324.500	334.500	323.500
Z	-.393	-.987	-.982	-.854	-.393	-.903
Asymp. Sig. (2-tailed)	.694	.324	.336	.393	.694	.366
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.765 ^a	.420 ^a	.393 ^a	.447 ^a	.765 ^a	.420 ^a

Test Statistics^b

	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Mann-Whitney U	62.000	81.500	81.500	81.500	81.500	73.000
Wilcoxon W	98.000	334.500	334.500	334.500	334.500	109.000
Z	-1.473	-.393	-.393	-.393	-.393	-.876
Asymp. Sig. (2-tailed)	.141	.694	.694	.694	.694	.381
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.237 ^a	.765 ^a	.765 ^a	.765 ^a	.765 ^a	.504 ^a

Test Statistics^b

	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Mann-Whitney U	65.000	81.500	69.000	81.500	69.000	71.500
Wilcoxon W	121.000	334.500	105.000	334.500	105.000	324.500
Z	-.217	-.393	-.982	-.393	-.982	-.854
Asymp. Sig. (2-tailed)	.828	.694	.336	.694	.336	.393
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.009 ^a	.765 ^a	.393 ^a	.765 ^a	.393 ^a	.447 ^a

Test Statistics^b

	X19	X20	X21	X22	X23	X24
Mann-Whitney U	62.000	76.000	85.000	74.000	69.000	74.000
Wilcoxon W	98.000	112.000	338.000	110.000	105.000	110.000
Z	-1.473	-.680	-.184	-.710	-.982	-.710
Asymp. Sig. (2-tailed)	.141	.497	.869	.478	.336	.478
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.237 ^a	.597 ^a	.909 ^a	.534 ^a	.393 ^a	.534 ^a

Test Statistics^b

	X31	X32	X33	X34	X35	X36
Mann-Whitney U	76.000	71.500	74.000	47.000	69.000	69.000
Wilcoxon W	112.000	324.500	110.000	83.000	105.000	105.000
Z	-.680	-.854	-.710	-2.965	-.982	-.982
Asymp. Sig. (2-tailed)	.497	.393	.478	.003	.336	.336
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.597 ^a	.447 ^a	.534 ^a	.056 ^a	.393 ^a	.393 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: A2

Dari output tersebut menunjukkan 35 variabel variabel mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari level of significant (α) 0,05 dan 1 variabel yaitu X34 (force majeure) yang mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari level of significant (α) 0,05. Jadi Hipotesis nol (H_0) diterima 35 variabel dan dan H_a ditolak untuk 1 variabel (X34). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan persepsi responden yang berbeda pengalaman kerja untuk variabel X34 yaitu force majeure.

4.2.2.2 Analisis Komparatif dengan Mann-Whitney untuk Kategori Jabatan

Uji Mann Whitney dilakukan untuk menguji perbedaan jawaban responden dengan latar belakang perbedaan jabatan. Jabatan responden yang ada dikategorikan kedalam kelompok, yaitu:

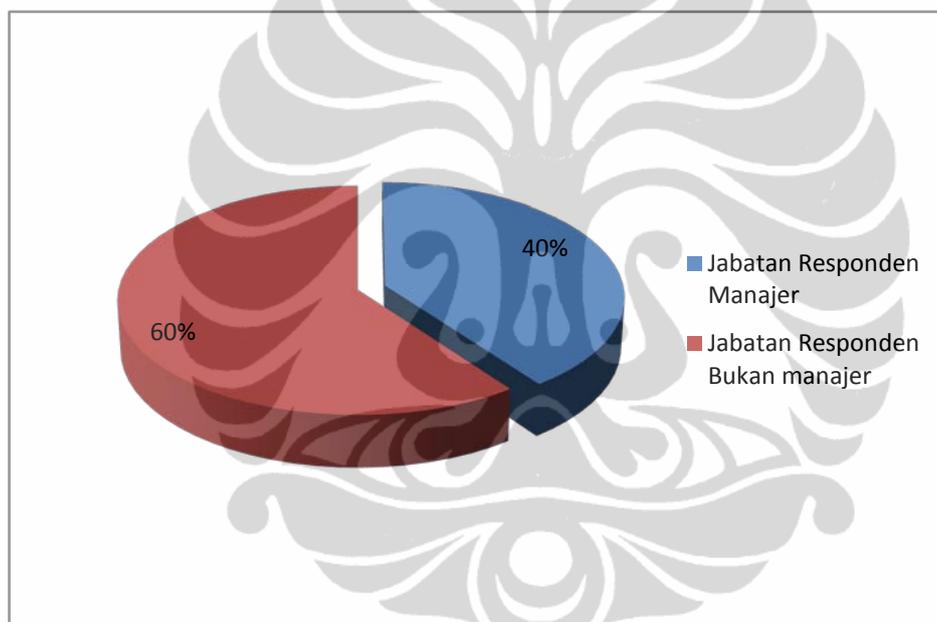
1. Kelompok jabatan Manajer
2. Kelompok jabatan bukan Manajer

Tabel 4.6 Sebaran Jabatan Responden

Responden	Jabatan	Kelompok
1	Project Manajer	1
2	Project Manajer	1
3	Project Manajer	1
4	Site Manajer	1
5	Manajer Personalia	1
6	Engineer	2
7	Site Manajer	1
8	Project Manajer	1
9	Site Manajer	1
10	Manajer Personalia	1
11	Site Manajer	1
12	Site Manajer	1
13	Project Controlling	2
14	Engineer	2
15	Engineer	2
16	Engineer	2
17	Supervisor	2
18	Surveyor	2
19	Project Manajer	1
20	Project Controlling	2
21	Engineer	2
22	Engineer	2

Responden	Jabatan	Kelompok
23	Engineer	2
24	Surveyor	2
25	Surveyor	2
26	Surveyor	2
27	Supervisor	2
28	Supervisor	2
29	Engineer	2
30	Supervisor	2

Tabel diatas menjabarkan sebaran jabatan responden dengan dominasi sebaran manajer sebesar 40%, dan sebaran bukan manajer sebesar 60%, dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.2 Sebaran jabatan responden

Selanjutnya data dianalisa dengan program SPSS menggunakan 30 independent samples, dengan hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

Ho = Tidak ada perbedaan persepsi responden yang menjabat sebagai manajer maupun yang bukan manajer

Ha = Ada perbedaan persepsi responden yang menjabat sebagai manajer dan yang bukan menjabat manajer

Setelah melakukan beberapa langkah operasional, maka output yang dihasilkan dari uji ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Pengaruh Jabatan Terhadap Persepsi Responden

Test Statistics^b

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Mann-Whitney U	92.000	97.500	79.500	71.500	92.000	67.500
Wilcoxon W	263.000	175.500	157.500	242.500	263.000	238.500
Z	-.874	-.535	-1.303	-1.705	-.874	-1.887
Asymp. Sig. (2-tailed)	.382	.593	.193	.088	.382	.059
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.518 ^a	.662 ^a	.232 ^a	.124 ^a	.518 ^a	.087 ^a

Test Statistics^b

	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Mann-Whitney U	107.000	92.000	92.000	92.000	92.000	100.500
Wilcoxon W	185.000	263.000	263.000	263.000	263.000	271.500
Z	-.051	-.874	-.874	-.874	-.874	-.395
Asymp. Sig. (2-tailed)	.959	.382	.382	.382	.382	.693
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.983 ^a	.518 ^a	.518 ^a	.518 ^a	.518 ^a	.755 ^a

Test Statistics^b

	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Mann-Whitney U	85.500	92.000	79.500	92.000	79.500	71.500
Wilcoxon W	256.500	263.000	157.500	263.000	157.500	242.500
Z	-1.469	-.874	-1.303	-.874	-1.303	-1.705
Asymp. Sig. (2-tailed)	.142	.382	.193	.382	.193	.088
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.346 ^a	.518 ^a	.232 ^a	.518 ^a	.232 ^a	.124 ^a

Test Statistics^b

	X19	X20	X21	X22	X23	X24
Mann-Whitney U	107.000	107.000	85.000	105.000	79.500	105.000
Wilcoxon W	185.000	185.000	256.000	276.000	157.500	276.000
Z	-.051	-.051	-1.137	-.137	-1.303	-.137
Asymp. Sig. (2-tailed)	.959	.969	.255	.891	.193	.891
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.983 ^a	.983 ^a	.346 ^a	.917 ^a	.232 ^a	.917 ^a

Test Statistics^b

	X25	X26	X27	X28	X29	X30
Mann-Whitney U	92.000	92.000	71.500	92.000	92.000	97.500
Wilcoxon W	263.000	263.000	242.500	263.000	263.000	175.500
Z	-.874	-.874	-1.730	-.874	-.874	-.535
Asymp. Sig. (2-tailed)	.382	.382	.084	.382	.382	.593
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.518 ^a	.518 ^a	.124 ^a	.518 ^a	.518 ^a	.662 ^a

Test Statistics^b

	X31	X32	X33	X34	X35	X36
Mann-Whitney U	107.000	71.500	105.000	79.500	79.500	79.500
Wilcoxon W	185.000	242.500	276.000	157.500	157.500	157.500
Z	-.051	-1.705	-.137	-1.861	-1.303	-1.303
Asymp. Sig. (2-tailed)	.959	.088	.891	.063	.193	.193
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.983 ^a	.124 ^a	.917 ^a	.232 ^a	.232 ^a	.232 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: A3

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari output tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari level of significant (α) 0,05. Jadi Hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak untuk semua variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan persepsi responden yang berbeda jabatan

4.2.2.3 Analisis Komparatif dengan Mann-Whitney untuk Kategori Pendidikan

Uji Mann Whitney dilakukan untuk menguji perbedaan jawaban responden dengan latar belakang perbedaan tingkat pendidikan. Pendidikan responden yang ada dikategorikan kedalam kelompok, yaitu :

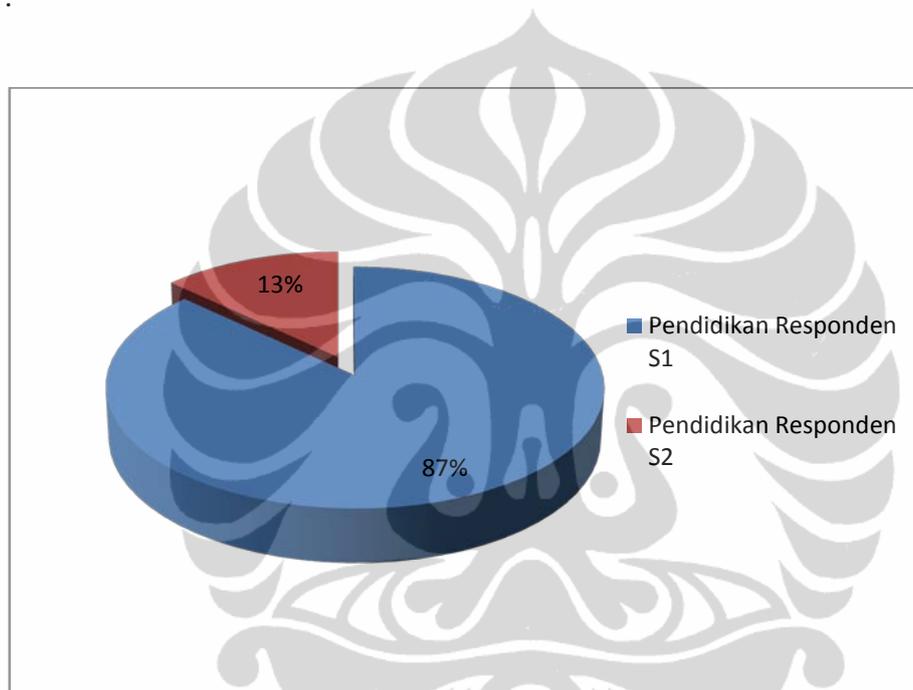
1. Kelompok pendidikan S1
2. Kelompok pendidikan S2

Tabel 4.8 Sebaran Pendidikan Responden

Responden	Pendidikan	Kelompok
1	S2	2
2	S2	2
3	S1	1
4	S1	1
5	S1	1
6	S1	1
7	S1	1
8	S2	2
9	S1	1
10	S1	1
11	S1	1
12	S1	1
13	S1	1
14	S1	1
15	S1	1
16	S1	1
17	S1	1
18	S1	1
19	S2	2
20	S1	1
21	S1	1
22	S1	1
23	S1	1
24	S1	1
25	S2	2

Responden	Pendidikan	Kelompok
26	S1	1
27	S2	2
28	S2	2
29	S1	1
30	S2	2

Tabel diatas menjabarkan sebaran tingkat pendidikan responden dengan dominasi sebaran S1 sebesar 87%, dan sebaran S2 sebesar 13%, seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3 Sebaran Pendidikan Responden

Selanjutnya data dianalisa dengan program SPSS menggunakan 30 independent samples, dengan hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

Ho = Tidak ada perbedaan persepsi responden yang berpendidikan S1 maupun S2

Ha = Ada perbedaan persepsi responden yang berpendidikan S1 dan S2

Setelah melakukan beberapa langkah operasional, maka output yang dihasilkan dari uji ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Pengaruh Pendidikan Terhadap Persepsi Responden

Test Statistics^b

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Mann-Whitney U	67.500	77.000	86.500	81.000	67.500	87.000
Wilcoxon W	103.500	330.000	122.500	334.000	103.500	340.000
Z	-1.240	-.620	-.076	-.362	-1.240	-.052
Asymp. Sig. (2-tailed)	.215	.535	.939	.717	.215	.959
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.344 ^a	.629 ^a	.945 ^a	.765 ^a	.344 ^a	.982 ^a

Test Statistics^b

	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Mann-Whitney U	67.000	67.500	67.500	67.500	67.500	77.500
Wilcoxon W	103.000	103.500	103.500	103.500	103.500	113.500
Z	-1.190	-1.240	-1.240	-1.240	-1.240	-.613
Asymp. Sig. (2-tailed)	.234	.215	.215	.215	.215	.540
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.344 ^a	.629 ^a				

Test Statistics^b

	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Mann-Whitney U	84.500	67.500	86.500	67.500	86.500	81.000
Wilcoxon W	120.500	103.500	122.500	103.500	122.500	334.000
Z	-.253	-1.240	-.076	-1.240	-.076	-.362
Asymp. Sig. (2-tailed)	.800	.215	.939	.215	.939	.717
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.872 ^a	.344 ^a	.945 ^a	.344 ^a	.945 ^a	.765 ^a

Test Statistics^b

	X19	X20	X21	X22	X23	X24
Mann-Whitney U	67.000	81.000	80.000	76.500	86.500	76.500
Wilcoxon W	103.000	117.000	116.000	329.500	122.500	329.500
Z	-1.190	-.397	-.438	-.583	-.076	-.583
Asymp. Sig. (2-tailed)	.234	.692	.661	.560	.939	.560
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.344 ^a	.765 ^a	.730 ^a	.597 ^a	.945 ^a	.597 ^a

Test Statistics^b

	X31	X32	X33	X34	X35	X36
Mann-Whitney U	81.000	81.000	76.500	77.500	86.500	86.500
Wilcoxon W	117.000	334.000	329.500	113.500	122.500	122.500
Z	-.397	-.362	-.583	-.759	-.076	-.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.692	.717	.560	.448	.939	.939
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.765 ^a	.765 ^a	.597 ^a	.629 ^a	.945 ^a	.945 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: A1

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari output tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari level of significant (α) 0,05. Jadi Hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak untuk semua variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan persepsi responden yang berbeda pendidikan baik yang berpendidikan S1 maupun S2.

4.2.2.4 Analisis Komparatif dengan Mann-Whitney untuk Sumber/Cara Rekrutment Tenaga Kerja

Uji Mann Whitney dilakukan untuk menguji perbedaan jawaban responden dengan latar belakang perbedaan sumber/cara rekrutment tenaga kerja. sumber/cara rekrutment tenaga kerja responden yang ada dikategorikan kedalam kelompok, yaitu:

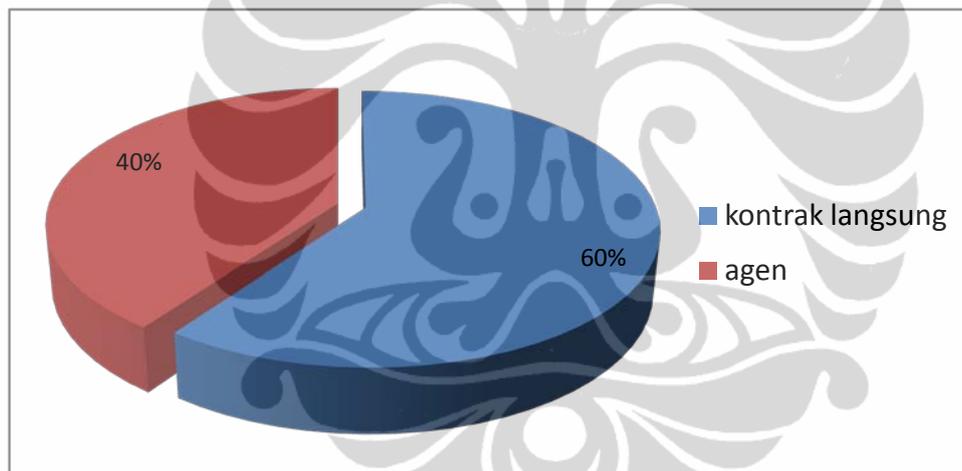
1. Kelompok sumber/cara rekrutment tenaga kerja melalui agen
2. Kelompok sumber/cara rekrutment tenaga kerja secara langsung/kontrak kerja langsung

Tabel 4.10 Sebaran Sumber/Cara Rekrutment Tenaga Kerja

Responden	Sumber Outsourcing	Kelompok
1	Kontrak langsung	2
2	Kontrak langsung	2
3	Kontrak langsung	2
4	Kontrak langsung	2
5	Kontrak langsung	2
6	Kontrak langsung	2
7	Kontrak langsung	2
8	Kontrak langsung	2
9	Kontrak langsung	2
10	Kontrak langsung	2
11	Kontrak langsung	2
12	Kontrak langsung	2
13	Kontrak langsung	2
14	Kontrak langsung	2
15	Kontrak langsung	2
16	Kontrak langsung	2
17	Agen	1
18	Agen	1
19	Kontrak langsung	2
20	Kontrak langsung	2
21	Agen	1

Responden	Sumber Outsourcing	Kelompok
22	Agen	1
23	Agen	1
24	Agen	1
25	Agen	1
26	Agen	1
27	Agen	1
28	Agen	1
29	Agen	1
30	Agen	1

Tabel diatas menjabarkan sebaran sumber rekrutmen outsourcing responden dengan dominasi sebaran kontrak langsung sebesar 60%, dan sebaran rekrutmen melalui agen outsourcing sebesar 40%, seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3 Sebaran Sumber Rekrutmen Responden

Selanjutnya data dianalisa dengan program SPSS menggunakan 30 independent samples, dengan hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

Ho = Tidak ada perbedaan persepsi responden yang sistem rekrutmennya berasal dari agen maupun melalui rekrutmen langsung

Ha = Ada perbedaan persepsi responden yang sistem rekrutmennya berasal dari agen maupun melalui rekrutmen langsung

Setelah melakukan beberapa langkah operasional, maka output yang dihasilkan dari uji ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Pengaruh Sumber Rekrutmen Responden Responden

Test Statistics^b

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Mann-Whitney U	106.500	63.000	54.500	98.000	106.500	84.000
Wilcoxon W	277.500	234.000	225.500	176.000	277.500	162.000
Z	-.082	-2.291	-2.446	-.467	-.082	-1.118
Asymp. Sig. (2-tailed)	.935	.022	.014	.640	.935	.263
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.950 ^a	.059 ^a	.022 ^a	.692 ^a	.950 ^a	.325 ^a

Test Statistics^b

	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Mann-Whitney U	104.000	106.500	106.500	106.500	106.500	106.500
Wilcoxon W	275.000	277.500	277.500	277.500	277.500	277.500
Z	-.205	-.082	-.082	-.082	-.082	-.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	.838	.935	.935	.935	.935	.935
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.884 ^a	.950 ^a				

Test Statistics^b

	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Mann-Whitney U	54.500	106.000	102.000	106.500	54.500	98.000
Wilcoxon W	225.500	184.000	180.000	277.500	225.500	176.000
Z	-2.446	-.105	-.392	-.082	-2.446	-.467
Asymp. Sig. (2-tailed)	.014	.916	.695	.935	.014	.640
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.022 ^a	.950 ^a	.819 ^a	.950 ^a	.022 ^a	.692 ^a

Test Statistics^b

	X19	X20	X21	X22	X23	X24
Mann-Whitney U	104.000	76.000	94.000	79.000	54.500	79.000
Wilcoxon W	275.000	247.000	172.000	250.000	225.500	250.000
Z	-.205	-1.637	-.692	-1.328	-2.446	-1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)	.838	.102	.489	.184	.014	.184
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.884 ^a	.185 ^a	.573 ^a	.232 ^a	.022 ^a	.232 ^a

Test Statistics^b

	X25	X26	X27	X28	X29	X30
Mann-Whitney U	106.500	106.500	86.000	106.500	106.500	63.000
Wilcoxon W	277.500	277.500	164.000	277.500	277.500	234.000
Z	-.082	-.082	-1.043	-.082	-.082	-2.291
Asymp. Sig. (2-tailed)	.935	.935	.297	.935	.935	.022
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.950 ^a	.950 ^a	.368 ^a	.950 ^a	.950 ^a	.059 ^a

Test Statistics^b

	X31	X32	X33	X34	X35	X36
Mann-Whitney U	76.000	98.000	79.000	78.000	54.500	54.500
Wilcoxon W	247.000	176.000	250.000	249.000	225.500	225.500
Z	-1.637	-.467	-1.328	-1.959	-2.446	-2.446
Asymp. Sig. (2-tailed)	.102	.640	.184	.050	.014	.014
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.185 ^a	.692 ^a	.232 ^a	.215 ^a	.022 ^a	.022 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: A4

Dari output tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari level of significant (α) 0,05. Jadi Hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak untuk semua variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan persepsi responden yang sistem rekrutmennya berasal dari agen maupun melalui rekrutmen langsung.

4.3 Validitas dan Reabilitas Variabel

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, pada penelitian ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tahap signifikansi 0,05, dimana artinya variabel penelitian dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian validitas data digunakan dengan menggunakan corrected item-total correlation yang menggunakan nilai r dari tabel. Sedangkan untuk pengujian reabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha, dimana variabel penelitian dikatakan reliable bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment.

4.3.1 Validitas

Berikut adalah hasil output pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.12 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa telah diteliti 30 responden dan 100% sudah valid (tidak ada yang dikeluarkan dari analisis penelitian). Selanjutnya untuk hasil validasi

variabel dapat diuji dengan membandingkan Corrected Item-Total Correlation dengan r tabel.

R tabel pada α 0,05 pada penelitian ini dengan uji 2 arah = 0,361.

Pengambilan Keputusan

- Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid
- Jika r hitung negatif atau r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

R hitung dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hasil validasi variabel dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.13 Perhitungan Validasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	118.4333	221.220	.713	.955
x2	118.8333	218.489	.697	.955
x3	118.2667	219.168	.557	.956
x4	118.0667	217.168	.647	.956
x5	118.4333	221.220	.713	.955
x6	117.6667	222.230	.438	.957
x7	116.9000	224.231	.425	.957
x8	118.4333	221.220	.713	.955
x9	118.4333	221.220	.713	.955
x10	118.4333	221.220	.713	.955
x11	118.4333	221.220	.713	.955
x12	116.8667	223.430	.475	.957
x13	117.4667	223.292	.733	.956
x14	118.4333	221.220	.713	.955
x15	118.2667	219.168	.557	.956
x16	118.4333	221.220	.713	.955
x17	118.2667	219.168	.557	.956
x18	118.0667	217.168	.647	.956
x19	116.9000	224.231	.425	.957
x20	118.9000	218.645	.735	.955
x21	117.4333	223.289	.424	.957
x22	118.6000	216.800	.604	.956
x23	118.2667	219.168	.557	.956
x24	118.6000	216.800	.604	.956
x25	118.4333	221.220	.713	.955
x26	118.4333	221.220	.713	.955
x27	117.7000	222.769	.434	.957
x28	118.4333	221.220	.713	.955
x29	118.4333	221.220	.713	.955
x30	118.8333	218.489	.697	.955
x31	118.9000	218.645	.735	.955
x32	118.0667	217.168	.647	.956
x33	118.6000	216.800	.604	.956
x34	118.7333	225.306	.405	.957
x35	118.2667	219.168	.557	.956
x36	118.2667	219.168	.557	.956
y	118.0667	220.133	.646	.956

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari hasil pengolahan data yang didapatkan seluruh variabel dinyatakan valid.

4.3.2 Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan r Alpha (Alpha Cronbach) dengan r tabel. Jika nilai r Alpha positif dan $>$ r tabel, maka reliabel. Hasil uji dengan menggunakan SPSS menghasilkan tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	37

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Nilai r Alpha adalah 0,957. Sedangkan r tabel adalah 0,361. Karena r Alpha $>$ rtabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian ini reliable sehingga respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuisioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

4.4 Analisa Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang terjadi terdistribusi secara normal atau tidak. Hal ini sangat penting untuk menjadi salah satu kriteria untuk menentukan uji statistik parametrik atau non parametrik. Uji ini dapat dinilai dari angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan :

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.384	30	.000	.696	30	.000
x2	.393	30	.000	.730	30	.000
x3	.252	30	.000	.855	30	.001
x4	.312	30	.000	.833	30	.000
x5	.384	30	.000	.696	30	.000
x6	.288	30	.000	.845	30	.000
x7	.407	30	.000	.656	30	.000
x8	.384	30	.000	.696	30	.000
x9	.384	30	.000	.696	30	.000
x10	.384	30	.000	.696	30	.000
x11	.384	30	.000	.696	30	.000
x12	.424	30	.000	.628	30	.000
x13	.432	30	.000	.571	30	.000
x14	.384	30	.000	.696	30	.000
x15	.252	30	.000	.855	30	.001
x16	.384	30	.000	.696	30	.000
x17	.252	30	.000	.855	30	.001
x18	.312	30	.000	.833	30	.000
x19	.407	30	.000	.656	30	.000
x20	.407	30	.000	.656	30	.000
x21	.328	30	.000	.776	30	.000
x22	.280	30	.000	.852	30	.001
x23	.252	30	.000	.855	30	.001
x24	.280	30	.000	.852	30	.001
x25	.384	30	.000	.696	30	.000
x26	.384	30	.000	.696	30	.000
x27	.310	30	.000	.832	30	.000
x28	.384	30	.000	.696	30	.000
x29	.384	30	.000	.696	30	.000
x30	.393	30	.000	.730	30	.000
x31	.407	30	.000	.656	30	.000
x32	.312	30	.000	.833	30	.000
x33	.280	30	.000	.852	30	.001
x34	.493	30	.000	.466	30	.000
x35	.252	30	.000	.855	30	.001
x36	.252	30	.000	.855	30	.001
y	.317	30	.000	.742	30	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan keluaran diatas, semua nilai signifikansi Uji Kolmogorov- Smirnov Sig pada setiap variabel dibawah 0,05. Artinya data yang diperoleh merupakan data tidak berdistribusi normal dan statistik yang dipakai adalah statistik non parametrik.

4.4.2 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan untuk mendapatkan nilai mean dan median dari keseluruhan penilaian yang telah diberikan oleh para responden atas variabel yang ditanyakan. Hasil dari analisa ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.16 Hasil Analisa Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Median	Mean	KET
x1	30	2	4	3	3.0667	sedang
x2	30	1	4	3	2.6667	lemah
x3	30	2	5	3	3.2333	sedang
x4	30	2	5	3	3.4333	sedang
x5	30	2	4	3	3.0667	sedang
x6	30	2	5	4	3.8333	kuat
x7	30	3	5	4.5	4.6000	sangat kuat
x8	30	2	4	3	3.0667	sedang
x9	30	2	4	3	3.0512	sedang
x10	30	2	4	3	3.0667	sedang
x11	30	2	4	3	3.0357	sedang
x12	30	2	4	3	3.0667	sedang
x13	30	2	5	3	3.2333	sedang
x14	30	3	5	4.5	4.6333	sangat kuat
x15	30	3	5	4	4.0333	kuat
x16	30	2	4	3	3.0533	sedang
x17	30	2	5	3	3.2333	sedang
x18	30	2	5	3	3.4333	Sedang
x19	30	3	5	4.5	4.6000	sangat kuat
x20	30	1	3	3	2.6000	sedang
x21	30	2	5	4	4.0667	kuat
x22	30	1	4	3	2.9000	lemah
x23	30	2	5	3	3.2333	sedang
x24	30	1	4	3	2.9000	lemah
x25	30	2	4	3	3.0667	sedang
x26	30	2	4	3	3.0667	sedang
x27	30	2	5	4	3.8000	kuat
x28	30	2	4	3	3.0667	sedang
x29	30	2	4	3	3.0667	sedang
x30	30	1	4	3.5	3.5333	kuat
x31	30	1	3	3	2.6000	sedang
x32	30	2	5	3	3.4333	sedang
x33	30	1	4	3	2.9000	sedang
x34	30	1	3	3	2.7667	lemah
x35	30	2	5	3	3.2333	sedang
x36	30	2	5	3	3.2333	sedang
Valid N (listwise)	30					

Dari analisa data deskriptif pada gambar diatas dapat dilihat bahwa 3 variabel memiliki nilai mean $> 4,5$ yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja waktu proyek adalah sangat kuat. 5 variabel memiliki median $3,75 - 4,5$ yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja waktu adalah kuat dan variabel lainnya memiliki nilai median $2,75 - 3,75$, yang berarti pengaruhnya adalah sedang. Variabel penelitian yang mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja waktu dapat dijabarkan sebagai berikut:

- X7 = Tingkat Ketrampilan dan Pelatihan
- X14 = Kerja Lembur
- X19 = Penghargaan Terhadap Pekerja

Variabel penelitian yang mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja waktu adalah

- X6 = Absensi Tenaga Kerja
- X15 = Imbalan dan Kompensasi
- X21 = Kepadatan Tenaga Kerja
- X27 = Keselamatan Tenaga Kerja
- X30 = Kontrol/Pengawasan Jam Kerja

4.4.3 Korelasi Spearmen Rank

Untuk menguji korelasi non parametrik faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Outsourcing/Tenaga Kontrak (X) terhadap kinerja waktu proyek (Y), dilakukan uji asosiatif dengan bantuan program SPSS memakai uji korelasi Spearmen rank. Untuk output lengkap dari uji ini dilampirkan pada lampiran 5.

Hasil korelasi dapat dilihat pada tabel 4.17. sebagai berikut :

Tabel 4.17 Correlations

			Y	X1	X2	X3
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	1.000	.300	.492**	.236
		Sig. (2-tailed)	.	.107	.006	.209
		N	30	30	30	30
			X4	X5	X6	X7
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.158	.302	.736**	.642**
		Sig. (2-tailed)	.404	.107	.000	.000
		N	30	30	30	30
			X8	X9	X10	X11
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.290	.301	.280	.300
		Sig. (2-tailed)	.107	.107	.107	.107
		N	30	30	30	30
			X12	X13	X14	X15
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.310	.236	.718**	.534**
		Sig. (2-tailed)	.107	.209	.000	.002
		N	30	30	30	30
			X16	X17	X18	X19
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.300	.236	.158	.642**
		Sig. (2-tailed)	.107	.209	.404	.000
		N	30	30	30	30
			X20	X21	X22	X23
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.405*	.147	.170	.236
		Sig. (2-tailed)	.026	.439	.369	.209
		N	30	30	30	30
			X24	X25	X26	X27
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.170	.320	.270	.627**
		Sig. (2-tailed)	.369	.107	.107	.000
		N	30	30	30	30
			X28	X29	X30	X31
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.312	.310	.592**	.405*
		Sig. (2-tailed)	.107	.107	.006	.026
		N	30	30	30	30
			X32	X33	X34	
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	.158	.170	.113	
		Sig. (2-tailed)	.404	.369	.552	
		N	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Referensi angka korelasinya adalah sebagai berikut:

0 – 0,25	: Korelasi sangat lemah
0,25 – 0,5	: Korelasi cukup
0,5 – 0,75	: Korelasi kuat
0,75 – 1,00	: Korelasi sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian korelasi diatas, variabel yang mempunyai korelasi kuat (nilai correlation coefficient antara 0,5 – 0,75) antara lain adalah:

X6	Absensi pekerja
X7	Tingkat keterampilan dan pelatihan
X14	Kerja lembur
X15	Imbalan dan kompensasi
X19	Penghargaan terhadap pekerja
X27	Keselamatan pekerja
X30	Kontrol dan pengawasan jam kerja

4.5 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan analisa data yang telah diuraikan diatas, ada beberapa hal penting yang dapat diambil, yaitu:

1. Dari 36 variabel penelitian, seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel dan dapat dipakai untuk analisa lebih lanjut.
2. Ada pengaruh perbedaan persepsi responden dalam menjawab kuisisioner yang diberikan berdasarkan perbedaan pengalaman responden pada variabel 34. Sedangkan berdasarkan jabatan dan pendidikan responden tidak terdapat perbedaan persepsi dari responden.
3. Dari hasil uji normalitas, semua nilai signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig pada setiap variabel dibawah 0,05. Artinya data yang diperoleh merupakan data tidak berdistribusi normal. Demikian juga responden yang didapat pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Sehingga diambil kesimpulan analisa statistik yang dipakai adalah statistik non parametrik.

Analisa data dilakukan dengan analisa deskriptif dan analisa korelasi spearman rank. Dari hasil analisa deskriptif terdapat 3 variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan 5 variabel lainnya berpengaruh kuat. Sedangkan dari hasil analisa korelasi spearman rank

didapatkan 7 variabel mempunyai pengaruh kuat. Hasil tabulasi dari analisa tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.18 Tabulasi Hasil Analisa

ANALISA	VARIABEL						
	X6	X7	X14	X15	X19	X27	X30
Deskriptif		√	√		√		
Spearman Rank	√	√	√	√	√	√	√

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 36 variabel faktor-faktor produktivitas tenaga kerja Outsourcing/tenaga kontrak, terdapat 3 variabel yang berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja waktu proyek.

Variabel yang berpengaruh kuat adalah:

- X7 Tingkat keterampilan dan pelatihan
- X14 Kerja lembur
- X19 Penghargaan terhadap pekerja

BAB V

TEMUAN DAN BAHASAN

5.1 Pendahuluan

Seperti telah disampaikan pada Bab Pendahuluan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak yang mempengaruhi kinerja waktu proyek. Analisa literature dan survey telah dilakukan sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan dari penelitian ini.

Setelah melakukan analisa dan pengolahan data pada bab 5, maka pada bab ini akan dijelaskan mengenai temuan yang diperoleh dan pembahasannya.

Pembahasan yang dilakukan berdasarkan validasi akhir yang dilakukan kepada beberapa pakar mengenai hasil penelitian yang diperoleh dan dari referensi lainnya.

5.2 Temuan

Seperti telah disebutkan dalam bab sebelumnya, dari 36 variabel penelitian, semua variabel dinyatakan valid sehingga analisa data dapat dilakukan terhadap semua variabel.

Dari hasil pengolahan data statistic dengan menggunakan analisa statistic deskriptif dan analisa korelasi didapatkan variabel yang mempengaruhi dan kemudian dibandingkan kedua hasil tersebut dan didapat dari 36 variabel tersebut 3 diantaranya berpengaruh kuat terhadap kinerja waktu dan 4 variabel berpengaruh cukup kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi berikut ini

Tabel 6.1 Tabel Variabel Berpengaruh

No	Variabel	Pengaruh Terhadap Kinerja Waktu	
		Kuat	Cukup Kuat
1.	Absensi pekerja (X6)		√
2.	Tingkat keterampilan dan pelatihan (X7)	√	
3.	Kerja lembur (X14)	√	
4.	Imbalan dan kompensasi (X15)		√
5.	Penghargaan terhadap pekerja(X19)	√	
6.	Keselamatan pekerja(X27)		√
7.	Kontrol dan pengawasan jam kerja(X30)		√

Dari tabulasi diatas didapat variabel-variabel yang paling berpengaruh untuk kemudian dilakukan wawancara pakar untuk mengetahui dasar dari variabel-variabel tersebut menjadi variabel yang paling berpengaruh dibandingkan dengan variabel lainnya.

5.3 Pembahasan

Variabel-variabel yang paling berpengaruh antara lain :

Absensi pekerja

Tingkat absensi yang naik/ tinggi, bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang kerja, meningkatnya absensi merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Namun tidak boleh melihat secara perseorangan tetapi harus kita lihat secara rata-rata.

Hal ini jelas akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak dalam menyelesaikan pekerjaan yang memang akan berakibat akan menyebabkan terganggunya kinerja waktu proyek yang akan dikerjakan.

Tingkat keterampilan dan pelatihan

Tingkat keterampilan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas karena tenaga kerja dengan keterampilan yang baik dan telah melalui banyak pelatihan akan memiliki kinerja yang baik pada pekerjaannya sebaliknya demikian. Misalnya pada proyek konstruksi gedung bertingkat seorang surveyor yang hendak melakukan pengukuran titik titik dengan menggunakan alat pengukuran, apabila pelaksana pekerja tersebut tidak terampil dengan penggunaan alat ukur tersebut kemungkinan akan terjadi kesalahan pengukuran yang dapat berakibat fatal dan dapat menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan lainnya dan berakibat rework sehingga variabel produktivitas ini memang mempengaruhi kinerja waktu proyek.

Kerja Lembur

Kerja lembur dikhawatirkan akan mengakibatkan kelelahan pada tenaga kerja dan dapat mengganggu produktivitas. Biasanya kerja lembur dilakukan karena ada pekerjaan salah yang harus diperbaiki, atau ada indikasi proyek yang mungkin terlambat dari progress, sehingga dibutuhkan waktu tambahan untuk mengejar progress tersebut. Namun bila kerja lembur tersebut tidak dikelola dengan baik akan dapat mengganggu kinerja tenaga kerja

tersebut di keesokan harinya yang dapat berujung pada keterlambatan pekerjaan –pekerjaan selanjutnya.

Imbalan dan kompensasi

Produktivitas dan semangat kerja bisa meningkat dengan adanya pemberian imbalan dan kompensasi dan sebaliknya akan menurun akan tanpa adanya faktor ini, oleh karena itu faktor ini mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dan juga mempengaruhi kinerja waktu proyek. Seorang tenaga kerja yang tidak merasa puas dengan imbalan dan kompensasinya akan cenderung malas dan mungkin akan mangkir dari pekerjaan utamanya untuk dapat mencari tambahan pendapatan dari pekerjaan lain, sehingga kinerja waktu proyek terganggu.

Penghargaan terhadap pekerja

Tidak adanya pengakuan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen dan tidak adanya jaminan rekomendasi terhadap pekerja yang berkemampuan dapat membuat semangat dan moral tenaga kerja merosot. Sehingga fokus pekerjaan para tenaga kerja outsource dan tenaga kerja kontrak ini terpecah dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mempersiapkan dirinya setelah proyek yang dikerjakannya ini selesai misalnya dengan mulai mencari pekerjaan lain, sehingga main job tenaga kerja terhambat. Bahkan adanya kemungkinan tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak tersebut memperlambat progress pekerjaan sehingga waktu proyek semakin lama sehingga memungkinkan baginya untuk mendapatkan perpanjangan kontrak kerja.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang tidak direncanakan, tidak terkontrol dan tidak disukai, dimana keadaan tersebut mengganggu fungsi normal seseorang atau sekelompok yang mengakibatkan cedera, hampir cedera atau bahkan dapat menyebabkan kematian. Dengan tidak adanya jaminan keselamatan tenaga kerja yang baik dari pihak manajemen terutama dalam kontruksi gedung bertingkat tinggi, akan mengurangi moral tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kontrol dan pengawasan jam kerja

Pelaksanaan proyek yang lebih lambat dari jadwal pelaksanaan pekerjaan dapat disebabkan oleh kurangnya kontrol pengawasan dari pihak manajemen terhadap jam kerja

tenaga kerja. Dengan kontrol pengawasan jam kerja yang baik terhadap tenaga kerja dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penyalahgunaan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, sehingga kinerja waktu proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana.

5.4 Rekomendasi Tindakan

Setelah didapatkan 7 variabel produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak yang paling mempengaruhi kinerja waktu proyek dengan pengolahan data, maka perlu adanya rekomendasi tindakan terhadap variabel-variabel tersebut.

Adapun pengertian mengenai rekomendasi tindakan disini adalah tindakan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya faktor-faktor tersebut dan juga tindakan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dari faktor-faktor tersebut. Berdasarkan studi literature dari hasil penelitian sebelumnya dan wawancara dengan pakar, didapatkan rekomendasi tindakan yang sebaiknya dilakukan, yaitu :

Absensi pekerja

Rekomendasi tindakan

- Perlunya pemeriksaan kesehatan dalam proses perekrutan calon tenaga kerja outsourcing/tenaga kontrak atau adanya permintaan lampiran hasil tes kesehatan bagi calon pelamar pekerjaan.
- Adanya regulasi ketat terhadap jumlah absensi tenaga kerja yang terus dimonitoring oleh pimpinan.
- Perlunya tindakan rewards and punishment dimana dari hasil monitoring absensi tenaga kerja diberikan penghargaan terhadap tenaga kerja dengan tingkat absensi terendah dan memberikan teguran baik lisan maupun tulisan bagi tenaga kerja yang memiliki jumlah absensi yang besar oleh pimpinan.

Tingkat keterampilan dan pelatihan

Rekomendasi tindakan

- Dalam perekrutan calon tenaga kerja hendaknya diperhatikan kompetensi dari calon tenaga kerja outsourcing tersebut, kompetensi tersebut dapat dilihat dari pengalaman, sertifikasi keahlian dan strata pendidikan dari calon tenaga kerja tersebut.

- Penempatan posisi tenaga kerja juga sangat berpengaruh dalam kinerja tenaga kerja tersebut, sehingga tenaga kerja yang direkrut tersebut benar-benar sudah terampil dalam bidang atau posisi dimana dia ditempatkan.
- Dapat dilakukan 'mix' dalam sebuah team proyek atau unit kerja antara yang sudah terampil dan berpengalaman dan yang masih baru dan kurang terampil sehingga terjadi transformasi knowledge ataupun keahlian diantara tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak tersebut.
- Memberikan juga kesempatan kepada tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan keahlian dengan anggaran dari perusahaan.
- Penggantian staff

Kerja lembur

Rekomendasi tindakan

- Adanya Project Planning yang tepat dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja yang sinkron dengan jadwal alat, material dan alat.
- Ketepatan jadwal pekerjaan, alat, material dan sumber daya manusia yang selalu di monitoring dan di up-date.
- Evaluasi waktu kerja dan volume pekerjaan yang selalu di up-date.
- Penggantian maupun rotasi staff untuk kerja lembur
- Penambahan staff

Imbalan dan kompensasi

Rekomendasi tindakan

- Kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah dan harga pasar yang berlaku serta disesuaikan dengan keterampilan dan pengalaman tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak tersebut.
- Perlu adanya kompensasi lainnya diluar materi yaitu antara lain dengan memberikan fasilitas-fasilitas lain seperti : hunian bagi tenaga kerja yang layak, kendaraan proyek dan lain-lain.
- Pemberian insentif bagi tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak dapat berupa bonus pencapaian target dan lain-lain
- Pembaharuan atau peninjauan ulang nilai upah bagi tenaga kerja yang memang dinilai upahnya tidak sesuai dengan hasil kerja yang dicapainya.

Penghargaan terhadap pekerja

Rekomendasi tindakan

- Perlunya aturan yang jelas tentang antara lain bonus, insentif, tunjangan hari raya dan lain-lain kepada tenaga kerja outsourcing/ tenaga kerja kontrak dalam proyek.
- Adanya record tentang kinerja tenaga kerja yang terus di monitor dan di update.
- Adanya jaminan pekerjaan untuk tenaga kerja yang kinerjanya baik untuk proyek selanjutnya berdasarkan record kinerja tenaga kerja tersebut.

Keselamatan kerja

Rekomendasi tindakan

- Mengikutsertakan tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak dalam program Jamsostek yang anggarannya berasal dari perusahaan.
- Menyediakan alat-alat penunjang keselamatan kerja dalam proyek.
- Membuat aturan yang baku dalam keselamatan kerja proyek
- Melakukan audit dan monitoring tentang pelaksanaan safety dalam proyek.
- Memberikan santunan dan bantuan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Kontrol dan pengawasan jam kerja

Rekomendasi tindakan

- Melakukan perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja yang tepat.
- Menetapkan standar jam kerja yang tepat
- Melakukan control dan monitoring pelaksanaan jam kerja
- Melaksanakan sistem rewards and punishment kepada tenaga kerja

Dengan adanya rekomendasi tindakan terhadap variabel-variabel tersebut maka diharapkan kemungkinan terganggunya produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak dapat ditekan sehingga kinerja waktu dalam proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana.