

**Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan
bagi karyawan terhadap produktivitas kerja
(studi pada karyawan bagian produksi
di PT. Royan Sragen)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Agus Susilo
F.1201001**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2003**

ABSTRAK**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN
PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT ROYAN SRAGEN)**

Agus Susilo
F. 1201001

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi di perusahaan. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan senantiasa meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja serta sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan di dalam memproduksi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan juga dituntut memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan dua permasalahan yaitu apakah variabel independen (gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dan jika variabel independen berpengaruh secara signifikan, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan dari perumusan masalah tersebut adalah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Royan Sragen serta variabel gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royan dibagian produksi dan respondennya juga berasal dari karyawan PT Royan dibagian produksi yang terpilih. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu stratified random sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F, uji t dan Uji determinasi. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semua variabel baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Royan Sragen. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat terbukti, dan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor gaji sehingga hipotesis yang kedua dapat pula terbukti.

Adapun saran yang dikemukakan dalam penelitian ini ada 2 saran, yang pertama karena semua variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja mempunyai pengaruh positif, maka perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, sehingga dapat merangsang perkembangan produktivitas kerja. Yang kedua, karena gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh maka perusahaan harus memprioritaskan dalam memberi perhatian terhadap faktor ini, untuk dapat meningkatkan hasil produktivitas karyawan. Dan untuk kegiatan selanjutnya hendaklah diteliti variabel-variabel lain setelah variabel yang telah diteliti, selain itu hendaklah dilakukan pula perluasan dalam pengambilan sampel.

HALAMAN PERSETUJUAN

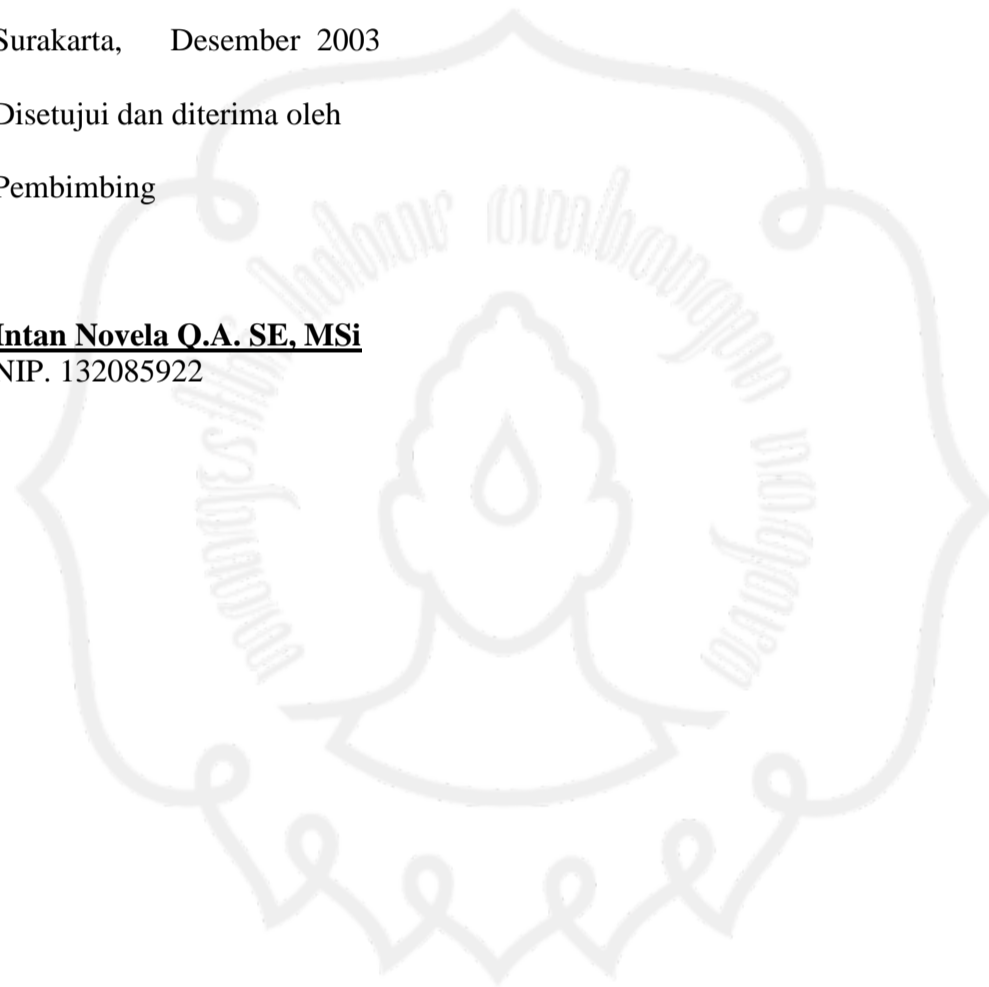
Skripsi dengan judul Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan
Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi
Di PT Royan Sragen)

Surakarta, Desember 2003

Disetujui dan diterima oleh

Pembimbing

Intan Novela Q.A. SE, MSi
NIP. 132085922



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan
Tim Penguji Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret

Surakarta, Januari 2004

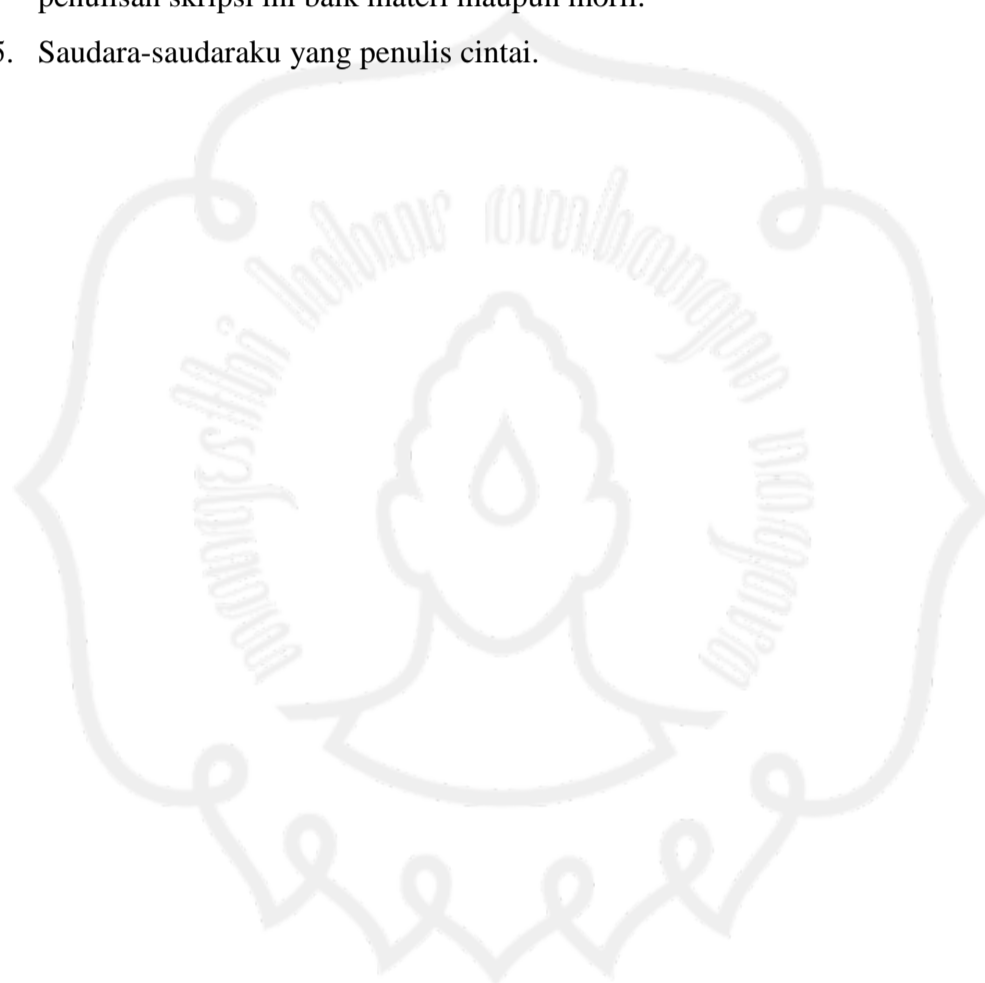
Tim Penguji

1. Dra. Salamah Wahyuni, SU ()
NIP. 130 676 873 Ketua
2. Joko Suyono, MM ()
NIP. 132 257 821 Penguji I
3. Intan Novela QA. SE. Msi ()
NIP. 132 085 922 Penguji II

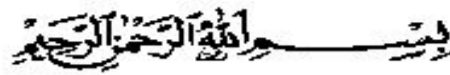
PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak H. Rahman Siswoyo (Almarhum) sebagai ayah penulis, yang sangat penulis cintai, skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan bakti penulis di mana telah menjadi harapan semasa ayah penulis masih hidup.
2. Ibu Hj. Larasati sebagai ibu penulis, yang sangat penulis cintai, skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan bakti penulis serta sebagai salah satu wujud dari impian ibunda tercinta.
3. Dosen – dosen Universitas Sebelas Maret yang telah mendidik, mengarahkan, dan membimbing penulius selama ini
4. Ida Nalurita sebagai kekasihku yang kusayangi, skripsi ini sebagai wujud dari cinta kasihku, dimana telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini baik materi maupun moril.
5. Saudara-saudaraku yang penulis cintai.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya hingga terwujudnya karya sederhana ini, shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada rasul tercinta, Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan yang sangat berharga. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Salamah Wahyuni, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melaksanakan penulisan skripsi.
2. Ibu Intan Novela QA. SE. Msi, selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi yang banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan koreksi dengan sabar.
3. Bapak Joko Suyono, MM., selaku penguji skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan kepada penulis.
4. Pimpinan dan Staf Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, yang banyak membantu dalam penyediaan literatur penunjang penulisan skripsi.
5. Bapak H. Rahman Siswoyo (almarhum) yang banyak membantu baik materiil dan moril sampai tugas penulisan skripsi ini selesai.
6. Ibuku Hj. Larasati yang banyak membantu baik moril maupun materiil sampai tugas penulisan skripsi ini selesai.

7. Bapak Pimpinan perusahaan PT. Royan Sragen dimana telah memberikan ijin waktu, tempat dan bimbingan dalam pengolahan data sebagai bahan utama penelitian skripsi ini.
8. Bapak Suwarso SSi, sebagai kepala bagian produksi PT. Royan Sragen yang telah membantu dalam pencarian dan pengumpulan data.
9. Saudara – saudaraku yang senantiasa memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi.
10. Kekasihku Ida Nalurita, yang dengan sabar mendorong dan memberikan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Adikku Yamar dan WIsnu yang selalu menemani penulis serta menghibur penulis sewaktu penulisan skripsi.
12. Teman – teman seperjuangan Fakultas Manajemen Ekstensi Universitas Sebelas Maret Surakarta (M. Iswahyudi, Wiwid, Novi, Destanto, David, Joko, Aan, dan lain – lain.
13. Teman-teman Rental ASSANT.COM, Pabelan Surakarta yang telah banyak membantu dalam pengetikan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan betapapun kecilnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR BAGAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Penelitian.....	6
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kerangka Pemikiran.....	7
F. Hipotesis Penelitian	8
G. Metodologi Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Gaji.....	21
B. Kondisi Kerja.....	23

C. Program Pelayanan Bagi Karyawan	24
D. Produktivitas Kerja	25
E. Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	28
A. Sejarah Singkat Pendirian Pabrik.....	28
B. Struktur Organisasi	31
C. Daerah Pemasaran.....	41
D. Proses dan Jenis Produksi	43
E. Pembagian Kerja.....	46
F. Strategi Promosi Penjualan Produk Air Minum Royan	48
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Responden.....	51
1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	51
2. Karakteristik Responden Berdasar Kategori Usia	52
3. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan	52
4. Karakteristik Responden Berdasar Kategori Lama Kerja	53
5. Karakteristik Responden Berdasar Status Perkawinan	53
6. Karakteristik Responden Berdasar Kategori Rata – rata Gaji Yang Diterima per Bulan.....	54
B. Pengujian Instrumen Penelitian	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas.....	57
3. Distribusi Frekuensi	57

C. Analisis Diskriptif	62
D. Analisis Kuantitatif	63
1. Analisis Regresi Linier Berganda	63
2. Uji F.....	65
3. Uji t.....	67
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Nilai Penjualan Dan Biaya Promosi Perusahaan Air Minum Royan Di Sragen	50
Tabel IV.1	Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.2	Tabel Responden Menurut Usia.....	52
Tabel IV.3	Tabel Responden Menurut Pendidikan	52
Tabel IV.4	Tabel Responden Menurut Lama Bekerja.....	53
Tabel IV.5	Tabel Responden Menurut Status Perkawinan.....	53
Tabel IV.6	Tabel Responden Menurut Rata – Rata Gaji Yang	54
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaji.....	55
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja.....	55
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Variabel Program Pelayanan Bagi Karyawan	56
Tabel IV.10	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	56
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.12	Distribusi Frekuensi Variabel Gaji.....	58
Tabel IV.13	Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Kerja	59
Tabel IV.14	Distribusi Frekuensi Variabel Pelayanan Karyawan.....	60
Tabel IV.15	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	61
Tabel IV.16	Hasil Analisis Diskriptif.....	62
Tabel IV.17	Matrix Korelasi Antara Variabel	63
Tabel IV.18	Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.19	Uji F.....	66
Tabel IV.20	Uji t.....	68
Tabel IV.21	Uji Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR BAGAN

Gambar I.1	Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar III.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Tirta Alam Tunggon (ROYAN).....	32
Gambar III.2	Bagan Prosedur Penjualan PT. Tirta Alam Tunggon (ROYAN).....	42
Gambar III.3	Skematis Proses Pengolahan Air Minum Royan PT. Tirta Alam Tunggon (ROYAN)	44



ABSTRAK**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN
PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT ROYAN SRAGEN)****Agus Susilo
F. 1201001**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi di perusahaan. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan senantiasa meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja serta sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan di dalam memproduksi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan juga dituntut memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan dua permasalahan yaitu apakah variabel independen (gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dan jika variabel independen berpengaruh secara signifikan, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan dari perumusan masalah tersebut adalah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Royan Sragen serta variabel gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royan dibagian produksi dan respondennya juga berasal dari karyawan PT Royan dibagian produksi yang terpilih. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu stratified random sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F, uji t dan Uji determinasi. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semua variabel baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Royan Sragen. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat terbukti, dan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor gaji sehingga hipotesis yang kedua dapat pula terbukti.

Adapun saran yang dikemukakan dalam penelitian ini ada 2 saran, yang pertama karena semua variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja mempunyai pengaruh positif, maka perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, sehingga dapat merangsang perkembangan produktivitas kerja. Yang kedua, karena gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh maka perusahaan harus memprioritaskan dalam memberi perhatian terhadap faktor ini, untuk dapat meningkatkan hasil produktivitas karyawan. Dan untuk kegiatan selanjutnya hendaklah diteliti variabel-variabel lain setelah variabel yang telah diteliti, selain itu hendaklah dilakukan pula perluasan dalam pengambilan sampel.

BAB I

PENDAHULUAN

4. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya

manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya pemegang naik turun dunia usaha dalam perusahaan adalah seorang pimpinan perusahaan, akan tetapi kunci utama dari kesuksesan perusahaan di masa mendatang adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Titik sentral suatu perusahaan adalah kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Di sini peran pimpinan perusahaan sangat penting, yaitu berperan untuk mempengaruhi perilaku para karyawannya dalam pelaksanaan segala aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan. Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusianya, maka perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol pola pengembangan usaha dalam perusahaan, dimana pola pengembangan usaha ini senantiasa berorientasi terhadap kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja serta kekuatan utama yang dimiliki perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk barang yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan

dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (1995) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum seperti dikemukakan oleh Husein Umar (2002) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektifitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, yaitu pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk

memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992: 15).

Selain pengaruh dari kepuasan gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992: 19)

Dalam penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan serta untuk penciptaan produk yang lebih berkualitas, perusahaan juga dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk program pelayanan bagi karyawan. Apabila program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja maupun kualitas produk yang dihasilkan akan dapat pula terjamin.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula yang terjadi di dalam Perusahaan Air Minum Royan, dimana perusahaan ini ingin lebih dalam

mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan Air Minum Royan di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasar latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di perusahaan Royan, dengan judul penelitian:

“PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. ROYAN SRAGEN)”

Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan masing-masing variabel atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi produktivitas kerja?
2. Dari ketiga faktor tersebut (kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan), faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap persepsi produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Adalah untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja.

2. Bagi Kalangan Akademik

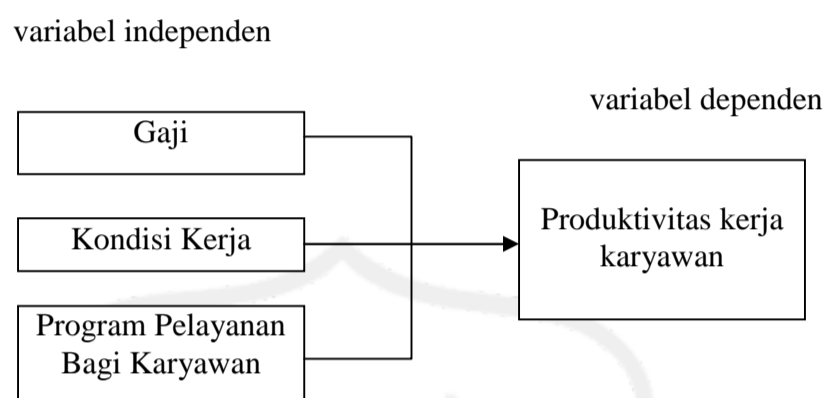
Adalah sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam usaha serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.

3. Bagi Penulis

Adalah sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis dan untuk mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut produktivitas kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam rencana penelitian ini, elemen-elemen yang digunakan adalah gaji, kondisi kerja, dan program pelayanan bagi karyawan. Kerangka pemikiran ini yang dapat disajikan secara skematis adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: diolah sendiri

Penjelasan:

Objek kegiatan ini adalah kegiatan mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menentukan persepsi produktivitas kerja, seperti pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan.

Secara lebih rinci variabel yang terkandung dalam kerangka penelitian kali ini adalah:

1. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya. Variabel dependen (Y) disini adalah produktivitas kerja.

2. Variabel Independen

Yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel-variabel independent disini adalah gaji (x_1), kondisi kerja (x_2) dan program pelayanan karyawan (x_3).

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan perumusan masalah di atas maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (gaji, Kondisi kerja dan Program pelayanan karyawan) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).
2. Variabel independen yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah variabel gaji.

G. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Perusahaan Air Minum Royan, yang beralamatkan di Desa Tunggon, Kedawung, Karang Pelem, Sragen.

2. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

a. Populasi

Adalah jumlah dari keseluruhan obyek penelitian (Djarwanto dan Subagyo Pangestu, 1996: 107). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan di bagian produksi pada perusahaan Royan. Di perusahaan Royan mempunyai karyawan bagian produksi sebanyak 150 karyawan.

b. Sampel

Adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya akan diteliti serta dianggap bisa mewakili keseluruhan dari jumlah populasi (Djarwanto dan Subagyo Pangestu, 1996 : 108).

c. Metode Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode stratified random sampling, dengan pengertian bahwa populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen, dengan langkah mengelompokkan populasi menjadi sub populasi berdasarkan pada karakteristik tertentu, sehingga pada setiap sub populasinya mempunyai anggota sampel yang homogen. Kemudian dari setiap sub

populasi diambil secara acak untuk setiap anggota sampelnya sesuai dengan ciri-ciri karakteristik sampelnya, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, status perkawinan dan rata-rata gaji yang diterima karyawan per bulan.

Pengambilan sampel secara stratified random sampling adalah pengambilan secara acak, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga metode ini adalah metode terbaik yang dapat dipakai karena data yang ada dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Husein Umar, 2000: 114).

3. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, yaitu suatu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan karyawan.

Variable produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sikap parakaryawan PT. Royan di bagian produksi mengenai perasaan para karyawan terhadap produktivitas kerja mereka di perusahaan meliputi kemampuan kerja, pengembangan diri, peningkatan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

b. Variabel Independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, terdiri dari:

1) Variabel Kepuasan Gaji

Adalah cerminan dari perasaan karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan untuk usaha yang telah dilakukan serta dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Variabel gaji digunakan untuk:

Mengukur cerminan dari perasaan karyawan terhadap gaji yang meliputi kesesuaian gaji dengan harapan, kepuasan, pemenuhan kebutuhan hidup, semangat kerja, peningkatan kerja dan kesesuaian standart kerja.

2) Variabel Kondisi Kerja

Adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari.

Variabel kondisi kerja digunakan untuk mengukur keyakinan maupun perasaan karyawan mengenai lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, meliputi dorongan semangat kerja, peningkatan prestasi kerja, standart kerja, perlindungan dalam bekerja dan peningkatan prestasi kerja.

3) Variabel Program Pelayanan Bagi Karyawan

Adalah suatu program usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan.

Variabel program pelayanan bagi karyawan digunakan untuk mengukur pendapat para karyawan mengenai perasaan karyawan di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, meliputi dorongan semangat kerja, peningkatan prestasi kerja, standart kerja, perlindungan dalam bekerja dan peningkatan prestasi kerja.

c. Skala Pengukuran Variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun pertidaksetujuan dari responden. Dimana butir-butir pertanyaan dari pengukuran masing-masing jawabannya menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2000:86).

Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui:

a. Observasi

Mengadakan kegiatan pengamatan secara langsung dan mencatat keadaan-keadaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Melaksanakan kegiatan wawancara dengan pihak-pihak terkait, dan para karyawan di bagian produksi.

c. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data penelitian dari dalam buku-buku mengenai produktivitas kerja serta dari literatur-literatur penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini.

d. Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan kepada para responden

5. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian (karyawan bagian produksi, dengan tujuan agar diperoleh data secara obyektif sesuai dengan keperluan penelitian).

Data primer ini akan diperoleh melalui kegiatan, penyebaran kuesioner dan observasi dengan pihak-pihak terkait.

b. Data Sekunder

Yaitu data pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari studi pustaka.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan instrumen penelitian dapat mengukur hal-hal yang harus diukur, dengan langkah menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap item pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari alat ukur validitas tersebut dan menitikberatkan perhitungan pada pencapaian validitas isi. (Singarimbun dan Effendi, 1989: 118).

Pengujian data dengan uji validitas ini dilakukan dengan langkah mengkorelasikan antara skor yang telah diperoleh untuk masing-masing pertanyaan (kuesioner) terhadap koresponden dengan skor total. Pengujian dengan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Uji validitas akan diujikan dengan menggunakan teknik “*pearson's product moment correlation*”, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = korelasi product moment

n = jumlah subjek

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor faktor

$(\Sigma x)^2$ = jumlah skor butir dikuadratkan

Σx^2 = jumlah skor butir kuadrat

$(\Sigma y)^2$ = jumlah skor faktor dikuadratkan

Σy^2 = jumlah skor faktor kuadrat

Σxy = jumlah skor butir dan faktor

Dengan ketentuan apabila nilai 'r' hitung lebih kecil dari 5% (0,05) maka untuk masing-masing pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Adalah suatu pengujian terhadap data penelitian dengan uji reliabilitas yang akan digunakan untuk konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala-gejala yang sama terhadap masing-masing butir pertanyaan untuk menguji kerelibilitas kuesioner. (Saifudin, 200: 90).

Uji reliabilitas akan diujikan dengan menggunakan teknik "alpha" (Sekaran, 2000: 206).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma Q_b^2}{Q_t^2} \right]$$

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

Q_b^2 = jumlah pertanyaan secara total

Q_t^2 = jumlah varian secara total

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperkuat dan menjelaskan analisis data kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan atau menginterpretasikan data-data yang sudah dihasilkan dalam kata-kata.

c. Analisis Kuantitatif**1. Regresi Linear Berganda.**

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian (Djarwanto dan Subagyo Pangestu, 1996: 309).

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = besarnya posisi produktivitas

α = konstanta

x1 = kepuasan gaji

x2 = kondisi kerja

x3 = pelayanan bagi karyawan

β_n = koefisien regresi

e = variabel pengganggu (error)

2. Uji F

Digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen secara signifikan dapat menjelaskan variabel dependen dalam suatu regresi linier berganda (Rangkuti, 1997: 154).

Langkah pengujian:

1. Menyusun formulasi H_0 dan H_1

a. $H_0 : \beta_0 = 0$

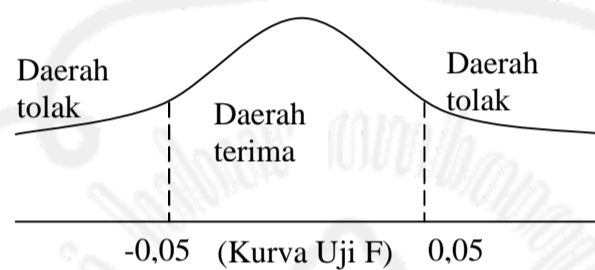
Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap nilai produktivitas kerja karyawan.

b. $H_a : \beta_a \neq 0$

Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian



Keterangan:

H_0 dan H_a ditolak apabila nilai F hitung $\leq F$ tabel (probabilitas nilai $F > 0,05$)

H_0 dan H_a diterima apabila nilai F hitung $> F$ tabel (probabilitas nilai $F < 0,05$)

4. Menentukan perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = besarnya posisi Uji F statistik

R = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel yang digunakan

5. Membuat kesimpulan dari nilai F

3. Uji t

Digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Rangkuti, 1997: 155).

Langkah pengujian:

1. Menyusun formulasi H_0 dan H_1

a. $H_0 : \beta = 0$

Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara terpisah tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap nilai produktivitas kerja karyawan.

b. $H_a : \beta_a \neq 0$

Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara terpisah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap nilai produktivitas kerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian

4. Menentukan perhitungan nilai t

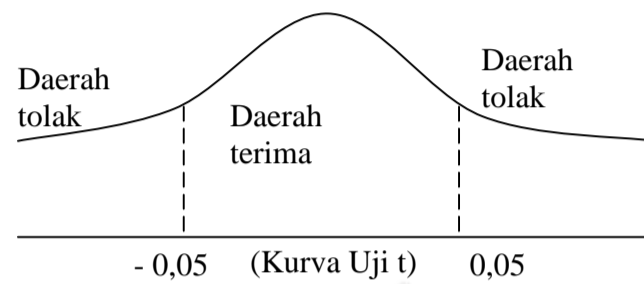
$$t_h = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t_h = besarnya posisi Uji t statistik

b_i = koefisien regresi linier berganda

S_{b_i} = besarnya standart error



Keterangan:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai $-t$ hitung $\leq t$ tabel (probabilitas nilai $t > 0,05$)

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai t hitung $> t$ tabel/hitung $< -t$ tabel (probabilitas nilai $t < 0,05$).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

(Simanjuntak, 1995: 27).

Rumus yang digunakan:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

ESS = koefisien determinasi (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = total sum squares (jumlah total kuadrat)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Gaji

Gaji merupakan elemen yang penting bagi para karyawan didalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Para karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan bekerja secara lebih baik, maka hasil gaji yang diterima oleh karyawan juga akan meningkat, berupa gaji tetap dan bonus yang diberikan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan serta ketentuan perusahaan.

Dengan demikian yang dimaksud dengan gaji secara umum adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain (Heidjrahman, 192:138).

Sedangkan definisi dari gaji secara lebih luas adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada para karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam nilai uang serta telah ditetapkan berdasarkan atas persetujuan dan berdasarkan pada undang-undang termasuk kepuasan hidup, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya (Priyono T, 1989: 16).

Pernyataan di atas menandakan bahwa gaji sangat membantu didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena gaji dapat mendorong para karyawan untuk bekerja secara optimal dan berusaha untuk dapat menghasilkan barang sebanyak mungkin. Dengan demikian kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sangat besar sekali pengaruhnya, dengan pengertian gaji adalah suatu cerminan dari perasaan para karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan untuk usaha yang telah dilakukan serta memenuhi kebutuhan hidupnya (H. Umar, 2002: 36).

Dan kebutuhan hidup para karyawan dapat dibagi menjadi empat tingkatan yaitu:

- 1) Tingkat kebutuhan yang paling dasar hidup yaitu pangan, sandang dan papan.
- 2) Tingkat kebutuhan akan rasa aman, baik rumah maupun pada waktu diluar rumah.
- 3) Tingkat kebutuhan bersosialisasi yaitu kebutuhan hidupnya untuk dapat berhubungan dengan orang disekitarnya.
- 4) Tingkat kebutuhan aktualisasi diri yaitu tindakan yang telah dilakukan dapat dihargai oleh orang-orang disekitarnya.

Dalam penentuan tingkat gaji adalah suatu masalah yang cukup kompleks, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawannya. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat gaji agar tepat sesuai dengan keinginan karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat gaji (Heidjrahman, 1992: 139).

Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja, yaitu apabila permintaan lebih tinggi maka tingkat gaji akan naik pula dan apabila penawarannya yang cenderung tinggi maka tingkat gajinya akan cenderung turun.

- 2) Faktor organisasi buruh adanya organisasi serikat buruh yang kuat maka tingkat gaji yang ada juga akan naik, begitu pula sebaliknya apabila keadaan serikat buruh lemah maka akan kesulitan dalam menaikkan tingkat gaji.
- 3) Faktor kemampuan untuk membayar, tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan untuk membayar karyawannya.
- 4) Faktor produktivitas kerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan maka tingkat gaji yang diterima juga akan semakin tinggi, hal ini disesuaikan dengan kesepakatan.
- 5) Faktor biaya hidup, karyawan yang bekerja di perusahaan di daerah perkotaan cenderung tingkat gajinya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan tingkat gaji untuk karyawan yang bekerja di perusahaan pedesaan.
- 6) Faktor peraturan pemerintahan, yaitu pemerintahan dengan peraturan-peraturannya juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji. Peraturan mengenai gaji minimum merupakan batas bawah dari tingkat gaji yang akan dibayar.

B. Kondisi Kerja

Seorang karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila kondisi disekitar perusahaan maupun kondisi disekitar diri karyawan itu sendiri mendukung kinerja karyawan dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja karyawan, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat karyawan bekerja maka diharapkan tingkat produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan

karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari (Sondang, 2002:85).

Informasi mengenai kondisi kerja sangat penting serta dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu didapatkan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas produksi dapat diperoleh oleh perusahaan melalui penyebaran angket kuisisioner kepada para karyawan dan kepada masyarakat disekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas kerja (H. Umar 2002: 104).

Komponen variabel kondisi kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan adapun variabel-variabel kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana disekitar tempat kerja harus sedapat mungkin disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.
2. Peralatan produksi harus dapat digunakan oleh pekerja agar dapat mendukung kerja karyawan.
3. Lingkungan disekitar perusahaan diberikan pengertian mengenai manfaat perusahaan di lingkungan mereka, sehingga lingkungan sekitar memberikan dukungan terhadap kinerja pada karyawan.
4. Adanya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan agar para karyawan merasa diperhatikan oleh pihak atasan.
5. Pihak pemerintah seyogyanya menetapkan suatu peraturan yang bersifat memberikan perlindungan terhadap aktivitas kerja karyawan di perusahaan.

C. Program Pelayanan Bagi Karyawan

Program pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan (Siagian, 2002: 295).

Program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat pula berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun komponen variabel penunjang pelaksanaan program pelayanan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Adanya program pemberian penghargaan terhadap hasil kerja karyawan.
2. Adanya program balas jasa dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan sesuai dengan jasa kerja karyawan.
3. Terjaminnya pemberian dan pelayanan kesejahteraan bagi karyawan, seperti pemberian kompensasi, pemberian tunjangan dan lain sebagainya.
4. Kepastian dari pihak perusahaan mengenai asuransi keselamatan kerja karyawan.
5. Kepastian pelayanan terhadap pemberian jenjang karir bagi para karyawan sesuai dengan tingkat produktivitas kerja dari masing-masing karyawan.

D. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengandung pengertian secara filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Simanjuntak. 1995: 30).

Untuk definisi kerja, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah didapat dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu atau input (H.Umar, 2002: 09).

Dan untuk produktivitas kerja secara teknik operasional mengandung makna peningkatan nilai produktivitas yang dapat terwujud dalam empat macam bentuk yaitu:

1. Peningkatan jumlah barang produksi dengan menggunakan sumber daya yang sedikit dari sebelumnya.
2. Peningkatan jumlah barang produksi, tetapi penggunaan sumber daya yang relatif sama besar dengan yang sebelumnya.
3. Peningkatan jumlah barang produksi secara lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama banyaknya dengan sebelumnya.
4. Peningkatan jumlah barang produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan cara menggunakan sumber daya yang relatif kecil.

E. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengacu kepada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hasil penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk mendapatkan bahan acuan mengenai apakah gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Penelitian oleh Nunuk Haryanti (2000) melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Royan Sragen, (Studi pada karyawan Bagian produksi tahun 2000). “Faktor-faktor yang telah diteliti adalah faktor kondisi kerja dan faktor upah. Sampel yang diambil terdiri dari 30 responden dengan metode pengambilan sampel secara proporsional dan untuk memperoleh sampel digunakan teknik convenience sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan korelasi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor kondisi tempat karyawan bekerja dan faktor tingkat upah merupakan faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh para karyawan di dalam memilih perusahaan sebagai tempat mereka bekerja. Faktor tingkat upah menjadi faktor yang penting atau menjadi pertimbangan utama karyawan dalam memilih bekerja di PT. Royan dengan variabel-variabel pelayanan karyawan dan jaminan kerja dari perusahaan.

Menurut penelitian Anung Sadewo (1999) yang berjudul “Pencapaian produktivitas kerja yang mencakup tingkat gaji, kondisi tempat kerja dan program pelayanan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi tahun 1999). “faktor-faktor yang diteliti adalah faktor tingkat gaji, faktor kondisi tempat kerja dan faktor program pelayanan karyawan,. Sampel yang diambil terdiri dari 30 responden, dengan metode pengambilan convenience sampel. Alat analisis yang digunakan adalah faktor analisis dan regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa persepsi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor tingkat gaji yang diterima oleh karyawan, kondisi tempat karyawan bekerja dan adanya program pelayanan

bagi karyawan. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling kuat pengaruhnya terhadap faktor produktivitas kerja karyawan adalah faktor tingkat gaji yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

AIR MINUM ROYAN DI SRAGEN

A. Sejarah Singkat Pendirian Pabrik

Mata air Tunggon yang terletak di Dukuh Tunggon Desa Kedawung, Kecamatan Sragen Kabupaten Sragen telah lama dikenal orang. Sebagian orang mempercayai air dari mata air Tunggon memiliki khasiat tertentu sehingga tidaklah mengherankan jika pada bulan-bulan tertentu seperti bulan Syura orang berdatangan dari berbagai daerah untuk mengadakan ritual mandi di Mata Air Tunggon. Selain dipergunakan untuk keperluan sehari-hari seperti mencuci dan mandi, air juga dimanfaatkan sebagai air minum. Air dari Mata Air Tunggon selain segar juga memiliki karakteristik yang khas yakni mempunyai “rasa” yang enak. Sifat inilah yang membedakan Mata Air Tunggon dengan mata air yang lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka Bapak H. Untung Wiyono seorang pengusaha asal Sragen bertempat tinggal di Jakarta mempunyai ide memanfaatkan mata air Tunggon sehingga memiliki kegunaan lebih. Dalam merealisasikan ide tersebut, Bapak H. Untung Wiyono mengumpulkan kolega-koleganya untuk sosialisasi ide pendirian pabrik Air Mineral. Pada pertemuan pertama yang diadakan di kantor PT. Wira Matra Guna – Jakarta pada bulan Mei

1999 telah disepakati pembagian prosentase modal kerja dan pembentukan dewan komisaris untuk sebuah perusahaan air mineral dan disepakati pula bahwa penanggung jawab teknis adalah Bapak H. Untung Wiyonoyang juga prosentase modal kerjanya paling besar.

Pada perkembangan selanjutnya terdapat 5 orang pemilik modal yang sepakat menyertakan modal dalam bentuk saham. Para pemilik modal tersebut adalah:

1. Bapak H. Untung Wiyono.
2. Bapak Drs. Harry Benjamin.
3. Bapak Drs. Rawat Harsodjo.
4. Bapak Ricky Helfredi.
5. Bapak H. Suharto.

Adapun teknis pelaksanaan pendirian pabrik dan berbagai pernik-perniknya dilaksanakan oleh PT. Wira Matra Guna. Selanjutnya disepakati pula bahwa Dewan Komisaris diketuai Bapak H. Untung Wiyono yang kemudian menunjuk Bapak H. Suharto sebagai Direktur Perusahaan. Saham diterbitkan tahap I sejumlah 20.000 lembar seharga Rp. 25.000,00 / lembar saham, sehingga nilainya adalah Rp. 500.000.000,00. Dana ini akan dikeluarkan secara bertahap untuk pendirian bangunan, pembelian peralatan dan mesin serta perijinan. Pada tanggal 18 November 1999 perusahaan air mineral didaftarkan pada Notaris Ny. Siti Martinah Syafaruddin, SH. yang berkedudukan di Sragen, untuk diajukan kepada Pemerintah Republik Indonesia agar mendapatkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas. Perusahaan kemudian diberi nama PT. TIRTA ALAM TUNGGON.

Proyek pembangunan pabrik kemudian dimulai di lokasinya yang berdekatan dengan mata air Tunggon tanah atas nama Wibowo Sukowati. Bangunan direncanakan seluas 912 m² dengan rangka baja, berdinding batu-bata dan beratap aluminium. Pt Tirta Alam Tunggon kemudian didaftar pada Departemen Perdagangan dan Perindustrian Republik Indonesia dan mendapat ijin Prinsip dan Tanda Daftar Industri (TDI) Departemen Perdagangan dan Perindustrian kemudian memberi ijin Prinsip pada tanggal 3 Juli 2000 dan TDI diterbitkan tanggal 13 Februari 2001. Adapun TDI tersebut bernomor 081 KDPP. 11. 13 / 2 / II / 2001. Departemen Perindustrian dan Perdagangan kemudian menerbitkan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas (TDP) setelah kesekian kalinya mengadakan verifikasi di pabrik baik yang dilakukan sendiri atau pun terpadu dengan departemen-departemen lain di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Sragen. TDP PT. Tirta Alam Tunggon dengan nomor 11 14 152 00036 diterbitkan pada tanggal 26 Februari 2001. Kapasitas terpasang direncanakan pada saat itu adalah sebanyak 4.320.000 liter/tahun dengan rincian sebagai berikut:

- | | | |
|-------------------------------------|---|---------------|
| 1. Botol ukuran 5 Gallon (19 liter) | = | 150.000 botol |
| 2. Botol ukuran 1.500 ml | = | 28.800 karton |
| 3. Botol ukuran 600 ml | = | 57.600 karton |
| 4. Gelas ukuran 220 ml | = | 72.944 karton |

Sepanjang kurun waktu pendirian dan proses perijinan pabrik, PT. Tirta Alam Tunggal Via PT. Wira Matra Guna Jakarta memeriksa air yang akan digunakan sebagai air baku dalam proses produksi ke laboratorium PT. SUCOFINDO sebanyak 3 kali. Hal ini dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan sertifikat Tanda Standar Nasional Indonesia (SNI) oleh Departemen

Perdagangan dan Perindustrian RI. Selanjutnya nama merk ditetapkan dan didaftarkan untuk mendapatkan hak tanda merk dagang. Bapak H Suharto menyarankan menyarankan agar merk dagang diberi nama “AR-ROYAN” dengan filosofi sebagai berikut: pada beberapa hadist Nabi Muhammad Saw dinyatakan bahwa manusia sebelum masuk surga melewati pintu. Salah satu dari pintu-pintu tersebut adalah pintu Ar-Raw-yan, dimana manusia akan diberi air minum yang jika meminumnya dia tidak akan merasa haus untuk selamanya. Dengan analogi yang sama diharapkan para customer air minum Ar-Royan tidak akan mengkonsumsi air minum merk lain karena telah meminum Ar-Royan. Karena dianggap beruansa agama tertentu untuk mengambil keuntungan maka ditetapkan nama ROYAN tanpa AR dan memberikan warna merah sebagai warna utama.

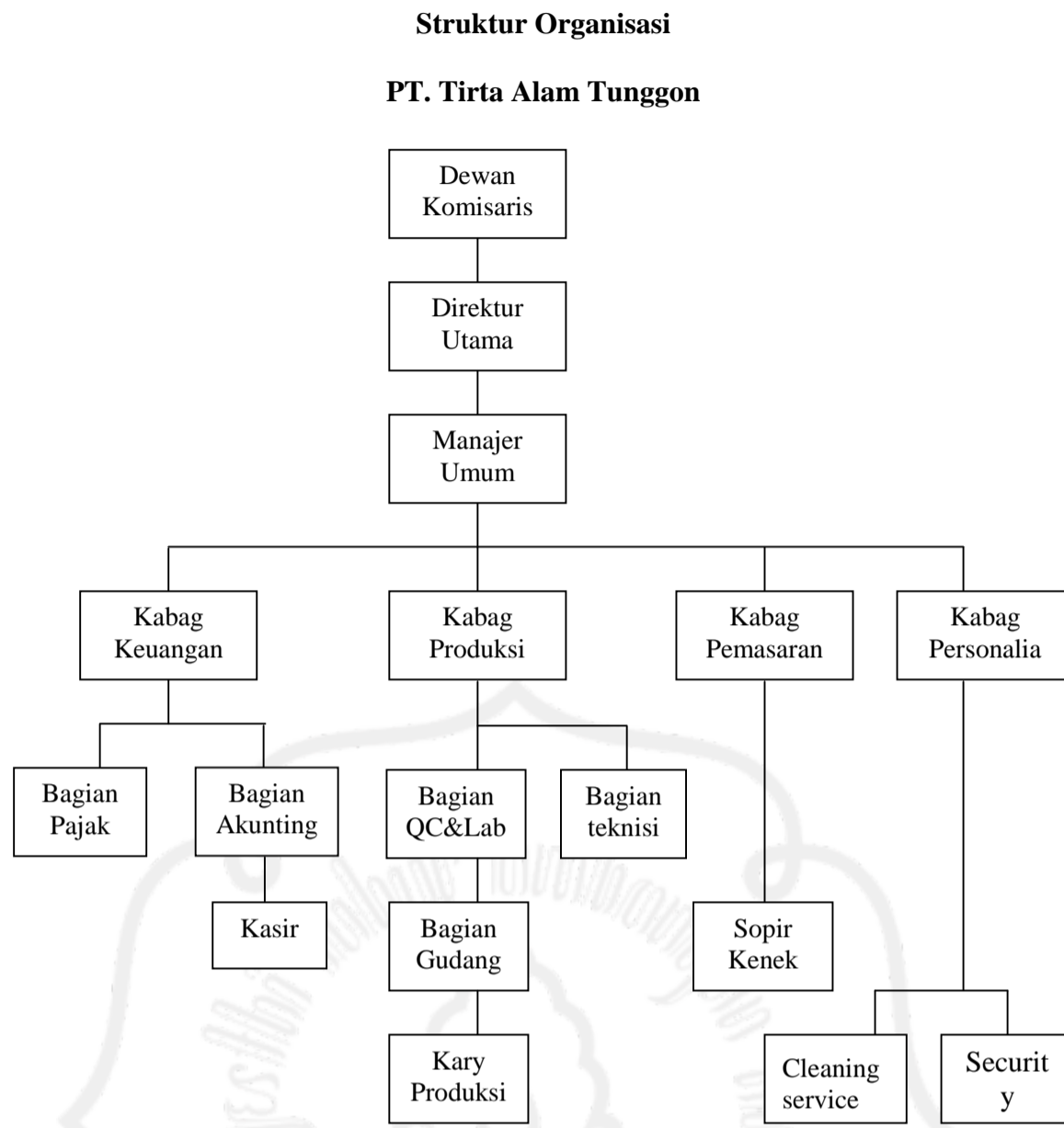
Dengan berbagai pertimbangan pada tanggal 21 Oktober 2000 Departemen Perdagangan dan Perindustrian Republik Indonesia menetapkan sertifikat penggunaan Tanda SNI – BW/x/2000. Direktorat Jedral Pengawasan Obat dan Makanan (POM) Departemen Kesehatan Republik Indonesia selanjutnya mengambil alih pengawasan setelah ROYAN memiliki Sertifikat Tanda Penggunaan SNI dan kemudian mengeluarkan ijin pada tanggal 26 Februari 2001 dengan nomor pendaftaran yakni DEPKES RI.MD 2491110001205.

B. Srtuktur Organisasi

1. Struktur Organisasi Tugas serta Tanggung Jawab

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan struktur organisasi selalu dibuat yang disesuaikan dengan kebutuhan, perkembangan kemajuan perusahaan. Agar dapat menjalankan bisnis dan mendukung operasional struktur organisasi yang handal didukung oleh pegawai yang memenuhi persyaratan serta jelas tugas wewenang dan tanggung jawabnya.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Tirta Alam Tunggon:



Gambar : III.1 Bagan Struktur Organisasi

PT. Tirta Alam Tunggon

2. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Dewan Komisaris

Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Direktur Utama

1) Tugas

- a). Menjadi pimpinan utama dalam perusahaan.
- b). Menentukan langkah strategis bersama Manajer Umum dalam memajukan perusahaan.

2) Tanggung Jawab

- a). Memberi laporan kepada Dewan Komisaris atas kegiatan perusahaan.
- b). Membantu Manajer Umum dalam menentukan langkah dan pengambilan keputusan.

c. Manajer Umum

1) Tugas

- a). Mengawasi kinerja semua Kepala Bagian.
- b). Menentukan langkah strategis dalam mengambil setiap keputusan.
- c). Menentukan strategi-strategi untuk memajukan jalannya perusahaan.

2) Tanggung Jawab

- a). Memberi laporan kepada Direktur Utama atas semua kinerja karyawan.
- b). Ikut membantu Direktur Utama dalam memecahkan masalah.

d. Kabag. Pemasaran

1) Tugas

- a). Menentukan langkah strategis dalam membuka pasar air minum dalam kemasan ROYAN.
- b). Melakukan Negoisasi terhadap agen-agen / distributor air minum dalam kemasan ROYAN.
- c). Membantu manajer dalam menghadapi permasalahan-permasalahan marketing.
- d). Membantu distributor dalam mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pemasaran sepanjang tidak menyangkut masalah permodalan.
- e). Menekan distributor / agen agar selalu menepati tanggal pembayaran dan target-target yang telah ditetapkan dalam perjanjian.
- f). Membuat laporan / rekap penjualan dan diberikan kepada akunting.
- g). Mengamati perkembangan pasar air minum dalam kemasan ROYAN dan siap menghadapi segala kemungkinan yang terburuk.

2) Tanggung Jawab

- a). Menjawab komplain yang langsung di lapangan.

- b). Memberikan rekapitulasi hasil penjualan yang diserahkan ke bagian keuangan.
 - c). Mengatur ketersediaan barang / produk di distributor.
 - d). Mengatur transportasi dan semua personel yang terlibat di dalamnya.
- e. Kabag. Personalia / Umum
- 1) Tugas
 - a). Berkoordinasi dengan keamanan setempat dalam rangka mewujudkan keamanan menyeluruh di semua wilayah PT. Tirta Alam Tunggon.
 - b). Mengajukan kepada manajer mengenai kegiatan-kegiatan yang berpotensi mendatangkan massa dan menguntungkan sebagai media promosi setelah sebelumnya berkoordinasi dengan pihak marketing.
 - 2) Tanggung Jawab
 - a). Kepada karyawan yang mencakup keselamatan kerja, kesejahteraan dan kesehatan kerja.
 - b). Kedisiplinan karyawan mengenai masalah: cuti, lembur, gaji dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
 - c). Keamanan, kebersihan, kerapian dan kenyamanan pabrik dan sekitarnya.
 - d). Melakukan negoisasi dengan pemohon sumbangan / sponsorship.

- e). Pemenuhan kebutuhan rumah tangga PT. Tirta Alam Tunggon seperti listrik, alat-alat dapur, pembersih dan elektrik.

f. Kabag. Produksi

1) Tugas

- a). Menentukan langkah-langkah strategis dalam memenuhi target yang diberikan manajer terhadap produksi baik secara kuantitas dan kualitas.
- b). Melakukan negoisasi terhadap suplier-suplier bahan baku air minum dalam kemasan ROYAN.
- c). Membantu manajer dalam menghadapi permasalahan-permasalahan produksi dan kualitas produk.
- d). Membuat laporan kepada manajer agar segera diambil keputusan yang terbaik apabila terjadi hal-hal mendadak produksi.
- e). Membuat laporan atau rekap produksi dan diberikan kepada akunting.

2) Tanggung Jawab

- a). Mengawasi pelaksanaan kerja laboratorium dan Quality Control.
- b). Ketersediaan barang atau produk baik secara kualitas dan kuantitas.
- c). Rekapitulasi hasil produksi yang diserahkan ke manager.
- d). Keluar masuknya kemasan, bahan baku produksi, maupun produk jadi dengan dibantu bagian gudang.

e). Pemeliharaan segala peralatan jalannya dan beroperasinya segala peralatan produksi.

g. Kabag Keuangan

1). Tugas

Membuat laporan-laporan keuangan secara berkala kepada manager

2). Tanggung Jawab

a). Kebutuhan bahan baku produksi, alat-alat penunjang produksi, alat-alat kantor yang sebelumnya telah disetujui oleh manager.

b). Seluruh pemasukan dan pengeluaran dana apabila manager tidak berada di tempat.

c). Dana-dana yang masuk dan keluar.

h. Bagian QC dan Lab

1). Tugas

a). Melakukan uji-uji kimia, fisika, mikrobiologi terhadap produksi air minum dalam kemasan ROYAN setiap 2 jam sekali.

b). Bersama dengan kepala bagian produksi menjawab komplain dari pelanggan.

c). Bersama dengan kepala bagian produksi menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan mutu air minum dalam kemasan ROYAN.

2). Tanggung Jawab

a). Keadaan mutu/kualitas produk air minum dalam kemasan ROYAN.

- b). Ketersediaan baju-baju, sepatu, sarung tangan, masker steril dan alat-alat steril lain.
- c). Perawatan atau sanitasi ruang water treatment, ruang filling dan ruang pencucian botol.
- d). Perawatan alat-alat water treatment.
- e). Alat-alat laboratorium, bahan-bahan uji dan media.
- f). Kalibrasi, standardisasi, peneraan obat-obat laboratorium dan kadaluwarsa bahan-bahan dan media uji lab.

i). Bagian Teknisi

1). Tugas

- a). Standby setiap saat pada jam kerja, dan segera menangani kerusakan-kerusakan yang sifatnya mendadak.
- b). Melapor kepada kepala produksi apabila terdapat kerusakan-kerusakan jangka panjang yang mengharuskan kegiatan produksi berhenti dalam jangka waktu yang panjang juga.
- c). Memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang biasa menghambat jalannya produksi serta melapor kepada kepala produksi.

2). Tanggung Jawab

- a). Bersama bagian QC dan Lab untuk bertanggung jawab terhadap perawatan alat-alat water treatment.

- b). Peralatan alat-alat elektrik dan elektronika, wiring, lingting, dan perawatan mesin-mesin produksi.
- c). Keamanan semua alat-alat listrik dan mesin sehingga tidak mengancam keselamatan karyawan.

j). Bagian Gudang

Sesuai dengan jobs desk, surat tugas

k). Bagian Akunting

1). Tugas

- a). Menghitung HPP dan laporan kepada manager.
- b). Membantu auditor jika terdapat audit yang dilakukan oleh lembaga independent

2). Tanggung jawab

- a). Rekapitulasi laporan harian dan bulanan penjualan, rugi laba neraca.
- b). Rekapitulasi cash flow keuangan.
- c). Rekapitulasi persediaan bahan baku dan barang jadi.
- d). Inventarisasi alat-alat kantor, lab dan lain-lain.

l). Bagian Pajak

Tugas dan Tanggung jawab

- a). Perhitungan pajak HPP, PPN, dan lain-lain.
- b). Pembayaran pajak PT. TIRTA ALAM TUNGGON.
- c). Negoisasi dengan DIPENDA setempat dan DIRJEN PAJAK.

m). Kasir

1). Tugas

- a). Membantu bagian akunting dalam membuat laporan.
- b). Membuat catatan-cacatan keuangan yang dibutuhkan bagian akunting.

2). Tanggung Jawab

Memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan bagian akunting berkenaan dengan operasional pabrik.

n). Sopir dan Kenek

1). Tugas

- a). Mengantarkan barang produksi yang didistribusikan ke agen-agen dan konsumen.
- b). Mengangkut bahan-bahan yang dibutuhkan berkenaan dengan kegiatan operasional pabrik.

2). Tanggung Jawab

Membantu bagian pemasaran dalam mendistribusikan barang yang siap dipasarkan.

o). Cleaning Servis

1). Tugas

Menjaga kebersihan dan kenyamanan pabrik maupun kantor.

2). Tangung Jawab

membantu bagian personalia dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang bersih dan nyaman.

t). Sekuriti dan satpam

1). Tugas

Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan pabrik

2). Tanggung Jawab

Membantu bagian personalia dalam membantu bagian personalia

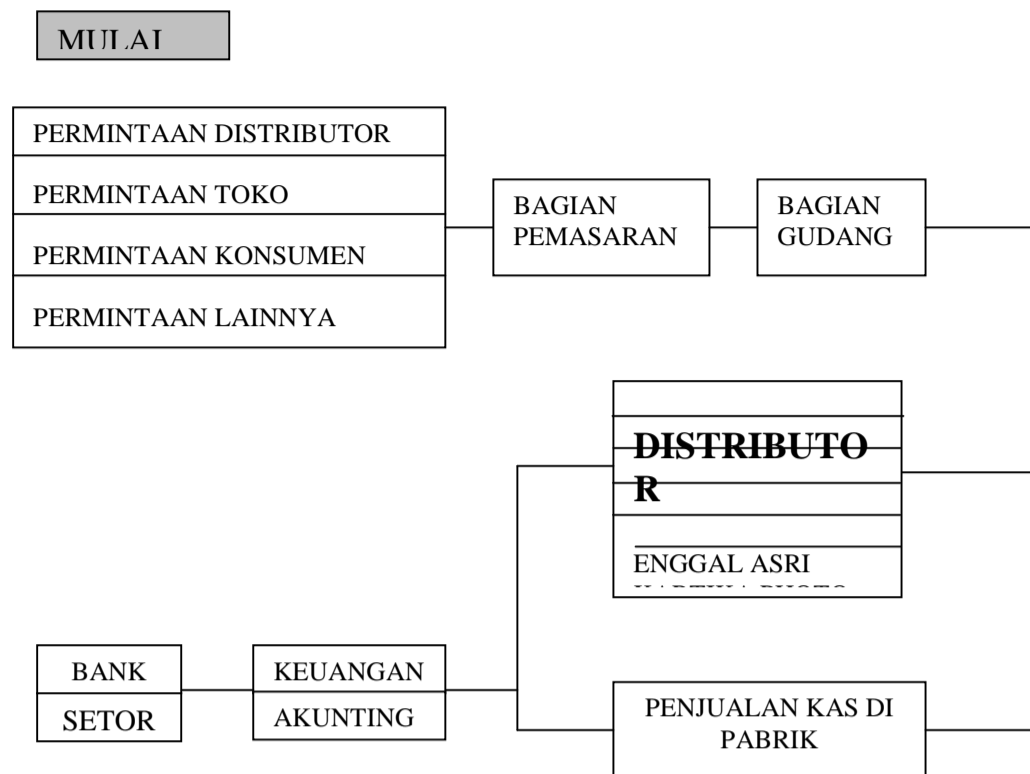
dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang bersih dan nyaman.

C. Daerah Pemasaran

Saat ini produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Royan berkisar 5000 botol gallon dan kemasan 220 ml sebanyak 1250 box. Dengan wilayah pemasaran karesidenan Surakarta dan karesidenan Yogyakarta. Pemasaran adalah dengan melalui distributor dan penjualan langsung, terdapat 3 distributor masing-masing untuk wilayah Sragen, Solo, dan Yogyakarta. Permintaan beberapa usahawan untuk menjadi distributor di wilayah masing-masing masih ditolak karena keterbatasan peralatan produksi dan kemasan. Pemasaran Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Royan melalui beberapa prosedur. Beberapa ini merupakan prosedur penjualan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Royan pada PT. Tirta Alam Tunggon :

PROSEDUR PENJUALAN

PT. TIRTA ALAM TUNGGON



Gambar : III.2 Bagan Prosedur Penjualan

PT. Tirta Alam tunggon

Keterangan :

Prosedur penjualan AMDK Royan dimulai dengan adanya permintaan, antara lain permintaan dari distributor, permintaan dari toko, permintaan dari konsumen dan permintaan lainnya. Permintaan tersebut ditujukan kepada perusahaan melalui bagian pemasaran. Selanjutnya bagian pemasaran

menanggapi permintaan tersebut dengan unit yang diminta yang kemudian dilimpahkan bagian gudang yang berhubungan dengan pengadaan barang yang diminta. Kegiatan selanjutnya melakukan penjualan, dimana penjualan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu : melalui distributor antara lain Enggal Asri, Kartika Photo, Jogjakarta, dan Bambang Solo. Tugas dari distributor adalah menyalurkan barang yang diminta dan melakukan pembayaran melalui bagian keuangan atau Akunting, dan jumlah uang yang diterima bagian keuangan atau Akunting selanjutnya disetor ke bank. Cara yang kedua yaitu melalui penjualan langsung oleh perusahaan melalui bagian pemasaran baik cash maupun kredit yang masuk dalam penjualan kas di pabrik, masuk ke bagian keuangan atau Akunting untuk dilakukan pencatatan atau perhitungan atas penjualan dan selanjutnya menyetorkan uang hasil penjualan ke bank yang dipilih perusahaannya.

D. Proses dan Jenis Produksi

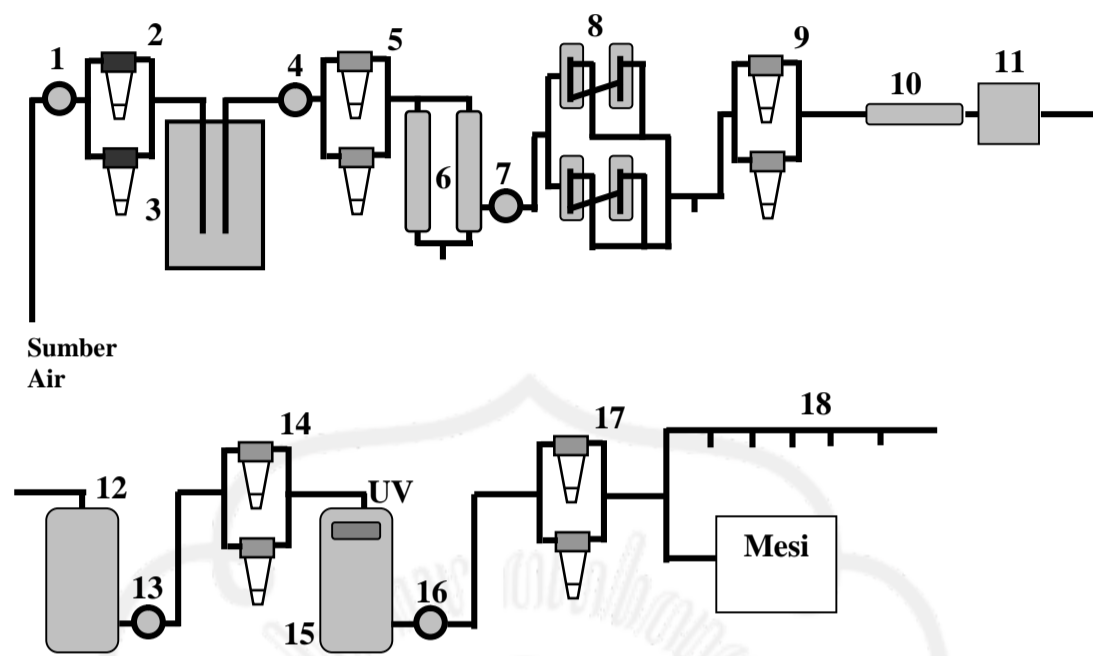
1. Proses Pengolahan Air Minum Royan

Proses pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Royan pada PT. Tirta Alam Tunggon di Sragen melalui beberapa tahapan. Dalam proses pengolahan ini harus diperhatikan masalah penggunaan alat maupun karyawan atau ahli yang menangani karena menyangkut kualitas air minum yang dihasilkan maka perlu kehati-hatian dalam proses tersebut. Berikut ini merupakan proses pengolahan Air Minum Royan pada PT. Tirta Alam Tunggon :

SKEMATIS

PROSES PENGOLAHAN Air Minum ROYAN

PT. TIRTA ALAM TUNGGON



Gambar: III.3 Skematis Proses Pengolahan Air Minum Royan

PT. Tirta Alam Tunggon

Keterangan :

1. Supply pump 9,5 A : pompa pemasok air yang berasal dari sumber air langsung.
2. Filter 10 : alat penyaring air yang berasal dari sumber air langsung (penyaringan tahap 1).
3. Raw Water Storage Tank (v : 15.000 l : bak penampungan air mentah yang telah disaring dari sumber air).
4. Booster pump 9,5 A : pompa pendorong air dari bak penampungan sementara.
5. Filter 5 : alat penyaring air yang berasal dari bak penampungan.
6. Fine Water Storage Tank (@ v : 3.010 l) : tanki penampungan air hasil penyaringan air mentah dari bak penampungan sementara.
7. Booster pump 10 A : pompa pendorong air dari tanki penampungan menuju filter karbon aktif.
8. Filter Karbon Aktif : alat penyaringan air yang menggunakan zat karbon aktif.
9. Filter 3 : alat penyaringan air yang berasal dari filter karbon aktif.
10. Ultra Violet : penyinaran ultra violet (ungu) dimaksudkan agar kuman-kuman mati dan untuk penyeterilan.
11. Ozonator : tahap pemberian udara murni pada air, agar air tetap segar.
12. Mixing Tank (v : 1.800 l) : tanki tempat mencampur air yang telah disterilkan dengan sinar ultra violet maupun ozonator.
13. Booster pump 3,5 A : pompa pendorong air dari tanki pencampur.

14. Filter 0,5 : alat penyaring air dari tanki pencampur.
 15. Storage Tank : tanki penampungan air dari mixing tank yang dilakukan penyaringan.
 16. Booster pump 3,5 A : pompa pendorong air dari storage tank menuju tempat penyaringan terakhir.
 17. Filter 0,22 : alat penyaring air yang terakhir setelah melalui beberapa kali penyaringan.
 18. Filling Room (Gallon 19 l atau bottle 1.500 ml dan 600 ml) : ruang pengisian air ke gallon 19 l, botol 1.500 ml, 600 ml yang merupakan tahap akhir proses ini.
2. Jenis Produksi air minum Rayon.

Jenis hasil produksi air minum dalam kemasan (AMDK) Rayon pada PT.

Tirta Alam Tunggon sebagai berikut:

1. Botol ukuran 5 Gallon (19 l)
2. Botol ukuran 1.500 ml
3. Botol ukuran 600 ml
4. Gelas ukuran 220 ml.

E. Pembagian Kerja

Sistem pembagian kerja pada proses produksi air minum Royan pada PT. Tirta Alam Tunggon melalui beberapa instruksi kerja yang telah disusun oleh bagian personalia yang berlaku bagi seluruh karyawan perusahaan. Instruksi kerja tersebut antara lain:

1. Instruksi kerja pencantuman identifikasi produk adalah pemberian dan pencantuman nomor produksi pada produksi jadi.
2. Instruksi Sartir Gallon adalah kegiatan pemisahan gallon dari kotor ringan, kotor sedang dan kotor berat untuk mempermudah pencucian.
3. Instruksi kerja pencucian botol Gallon adalah kegiatan pencucian botol gallon yang baru maupun yang dikembalikan pelanggan.
4. Instruksi kerja unit water treatment kegiatan pengolahan air minum yang dialirkan dari tangki penampung sampai dapat diisi ke gallon.
5. Instruksi kerja sanitasi ruang proses adalah proses penyeterilan ruangan pengisian dan capping yang bebas dari kuman atau bersih.
6. Instruksi kerja Filling dan Capping adalah kegiatan pengisian air minum ke dalam botol gallon dan pemasangan cap.
7. Instruksi kerja sealing adalah meliputi kegiatan pemasangan seal pada botol gallon yang telah berisi AMDK.
8. Instruksi kerja perawatan dan pemeliharaan peralatan mesin adalah meliputi kegiatan mulai dari persiapan mesin dan alat, bahan baku sampai proses pengiriman AMDK ke botol gallon.
9. Instruksi kerja perawatan mesin cuci gallon adalah pemeriksaan electromotor/slang masuk dan keluar tekanan pompa agar mesin pencuci botol dapat bekerja secara kontinuitas dan maksimal.
10. Instruksi kerja perawatan Cartidge adalah kegiatan membersihkan cartridge dengan cara perendaman dengan air panas.

11. Instruksi kerja Back wash carbon aktif, ferra dan mangan, Narit adalah kegiatan membersihkan media filter dengan cara Back wash pada tiap-tiap filter.
12. Instruksi kerja pembersihan penampung bahan baku air adalah kegiatan persiapan alat, pembersihan sampai pada tangki siap didisi air baku.
13. Instruksi kerja perawatan mesin pompa adalah pemeriksaan katup motor, aliran listrik dan tambal-tambal pompa.
14. Instruksi kerja penyortiran bahan adalah inspeksi/pemeriksaan terhadap seal dan label botol/gallon serta bahan kimia.
15. Instruksi kerja pengujian sifat fisika, kimia dan mikrobiologi adalah kegiatan pengujian produk mulai dari bahan baku sampai akhir proses produksi.
16. Instruksi kerja verifikasi oven adalah kegiatan membandingkan antara suhu yang tertera pada oven dengan suhu yang ditunjukkan pada termometer.
17. Instruksi kerja verifikasi Timbangan Digital adalah kegiatan men”on”kan sampai dengan selesai atau dapat digunakan untuk memperoleh hasil timbangan sesuai standar.

F. Strategi Promosi Penjualan Produk Air Minum Royan.

Beberapa produk yang dimiliki oleh perusahaan air minum Royan di Sragen merupakan produk yang diminati oleh masyarakat, maka dalam upaya memperkenalkan sekaligus menarik calon konsumen guna meningkatkan jumlah penjualan dengan cara melakukan kegiatan promosi secara terprogram, baik pendekatan kelompok maupun pendekatan individu.

Adapun kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan air minum

Royan Sragen, antara lain :

1. Kegiatan periklanan, yaitu dengan cara memberikan informasi mengenai produk melalui kegiatan; pemasangan spanduk, umbul-umbul bersamaan dengan saat mensponsori turnamen olah raga, pentas seni, seminar, peringatan hari jadi kota Sragen dan lain-lain.
2. Melakukan kegiatan promosi penjualan, meliputi :
 - a. Sebagai penyumbang dana pada kegiatan-kegiatan turnamen olah raga, pentas seni, seminar, peringatan hari jadi kota Sragen, HUT RI dan lain-lain dari bulan Januari sampai Desember setiap tahunnya.
 - b. Sebagai sponsor pada kegiatan turnamen olah raga, pentas seni, seminar, peringatan hari jadi kota Sragen, HUT RI dan lain-lain dari bulan Januari sampai Desember setiap tahunnya.
3. Kegiatan hubungan masyarakat dalam rangka menarik minat masyarakat untuk mengkonsumsi air minum Royan dengan cara :
 - a. Pengaspalan atau perbaikan jalan dan fasilitas lain yang dibutuhkan masyarakat.
 - b. Pemberian aliran listrik secara cuma-cuma pada pompa berkekuatan 1.200 watt selama 12 jam perhari.

Dalam kegiatan periklanan, promosi penjualan dan hubungan masyarakat dimana terdapat perbedaan jenis kegiatan dan alokasi biaya.

Tabel III.1
Nilai Penjualan dan Biaya Promosi

Perusahaan air minum Royan di Sragen
Triwulan Januari 2001 - Maret 2001 s/d Juli 2002 – Desember 2003
(Rupiah)

No	Triwulan	Volume penjualan	Biaya Promosi		
			Per iklanan	Pr omosi penjualan	Hub ungan masyarakat
1.	Jan 2001-	36.1	44	43	350.
2.	Mar 2001	30.000	0.000	0.000	000
3.	Apr 2001-	35.6	1.2	75	430.
4.	jun 2001	70.000	40.000	3.000	000
5.	Jul 2001-Sep	35.5	73	80	
6.	2001	98.000	8.000	0.000	565.000
7.	Okt 2001-	49.0	53	92	1.75
8.	Des 2001	42.000	5.000	9.500	0.000
	Jan 2002-	48.3	78	70	825.
	Mar 2002	12.500	5.000	0.000	000
	Apr 2002-	79.0	1.0	1.5	920.
	Jun 2002	91.045	25.200	87.300	000
	Jul 2002-	50.4	66	1.7	450.
	Sep2002	44.550	5.000	89.400	000
	Okt 2002-	113.	1.3	1.9	1.38
	Des 2002	443.250	50.000	57.400	0.000

--	--	--	--	--	--

Sumber : Perusahaan air minum Royan di Sragen.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden, yaitu para karyawan bagian produksi PT. Royan di Sragen. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi.

Deskripsi Responden

Dalam melakukan identifikasi responden digunakan 6 karakteristik, yaitu jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, usia, rata-rata gaji yang diterima perbulan dan pengalaman kerja dibagian produksi. Dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1
Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	21	70 %
Perempuan	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 70% atau sebanyak 21 karyawan, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori usia

Tabel IV.2
Tabel Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
18-24 tahun	9	30 %
25-34 tahun	15	50 %
35-44 tahun	6	20 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas, karyawan yang berusia 18–24 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang berusia 25–34 tahun sebanyak 15 karyawan (50%), karyawan yang berusia 35–44 tahun sebanyak 6 karyawan (20%), sedangkan karyawan yang berusia di atas 45 tahun tidak ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berusia antara 25 hingga 34 tahun, yaitu sebesar 50% atau sebanyak 15 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan

Tabel IV.3
Tabel Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
Pendidikan SMP	0	0
Pendidikan SMA	0	0
Pendidikan diploma	9	30 %
Pendidikan Sarjana 1	18	60 %
Tingkat Sarjana 2	3	10 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada karyawan yang berpendidikan SMP dan SMA, jumlah karyawan berpendidikan Diploma sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan, yang berpendidikan Sarjana 1 sebanyak 18 karyawan(60%), karyawan yang berpendidikan Sarjana 2 sebanyak 3 karyawan (10%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berpendidikan Sarjana 1, yaitu sebesar 60% atau sebanyak 18 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori lama bekerja

Tabel IV.4
Tabel Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
... < 1 tahun	18	60 %
1-3 tahun	9	30 %
4-5 tahun	3	10 %
... > 5 tahun	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer

Berdasarkan tabel di atas, maka sebagian besar karyawan bekerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebesar 60 % atau sebanyak 18 karyawan, karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang bekerja 4-5 tahun sebanyak 3 karyawan (10%), karyawan yang bekerja > 5 tahun tidak ada.

Karakteristik responden berdasarkan kategori status perkawinan

Tabel IV.5

Tabel Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Kawin	24	80 %
Belum kawin	6	20 %
Duda/Janda	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan status kawin adalah sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80%, sedangkan karyawan dengan status belum kawin adalah sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20%, dan karyawan dengan status duda/janda tidak ada.

Karakteristik responden berdasarkan pada kategori rata-rata gaji yang diterima perbulan.

Tabel IV.6
Tabel Responden Menurut Rata-Rata Gaji
Yang Diterima Selama Satu Bulan

Rata-Rata Gaji/Bulan	Frekuensi	Prosentase
..... < Rp 500.000	3	10 %
..... > Rp 500.000 – Rp 1.000.000	21	70 %
..... > Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	6	20 %
..... > Rp 1.500.000	0	0%
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa, gaji kurang dari Rp 500.000 sebanyak 3 karyawan (10%), gaji lebih dari Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000 sebanyak 21 karyawan (70%) dan untuk gaji lebih dari Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 1.500.000 sebanyak 6 karyawan (20%) sedang untuk gaji lebih dari Rp 1.500.000 adalah tidak ada.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5%. Hasil pengujian validitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena berkorelasi positif dengan probabilitas yang bernilai $< 0,05$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Variabel Gaji

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaji

Item	Gaji	Probabilitas	Keterangan
1	0,406	0,001	Valid
2	0,311	0,016	Valid
3	0,499	0,000	Valid
4	0,327	0,011	Valid
5	0,640	0,000	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel gaji dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Kondisi Kerja

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja

Item	Kondisi Kerja	Probabilitas	Keterangan
1	0,538	0,000	Valid

2	0,318	0,013	Valid
3	0,547	0,000	Valid
4	0,366	0,004	Valid
5	0,370	0,004	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel kondisi kerja dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Pelayanan Karyawan

Tabel IV.9

Hasil Uji Validitas Variabel Program Pelayanan Bagi Karyawan

Item	Pelayanan	Probabilitas	Keterangan
1	0,545	0,000	Valid
2	0,506	0,000	Valid
3	0,543	0,000	Valid
4	0,579	0,000	Valid
5	0,322	0,012	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel pelayanan karyawan dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Produktivitas Kerja

Tabel IV.10

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	Produktivitas Kerja	Probabilitas	Keterangan
1	0,506	0,000	Valid
2	0,509	0,000	Valid
3	0,550	0,000	Valid
4	0,566	0,000	Valid
5	0,579	0,000	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Status
Gaji	0,4016	Reliable
Pelayanan Karyawan	0,4947	Reliable
Kondisi Kerja	0,4303	Reliable
Produktivitas Kerja	0,5631	Reliable

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Nilai reliabilitas antara 0,4 sampai 0,7 dikategorikan reliabilitas dapat diterima (Sekaran, 2000: 312), sehingga dalam penelitian ini reliabilitasnya dapat diterima.

Distribusi Frekuensi

Dalam analisis ini akan disajikan informasi dalam bentuk tabel dan keterangan mengenai kategori jawaban, frekuensi, dan persentasenya. Berikut ini distribusi frekuensi mengenai jawaban masing-masing variabel.

Variabel Gaji

Gaji dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, kesesuaian gaji dengan jumlah produk yang tercipta, kesesuaian gaji dengan kualitas produk dan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Distribusi Frekuensi Variabel Gaji

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	12	40	5	17	11	37	14	48	10	33
S	13	43	22	73	17	57	15	50	16	52
N	4	14	3	10	2	6	1	2	4	15
TS	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 13 karyawan (43%) berpendapat bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 22 (73%) menyatakan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan waktu pemberian gaji, sedangkan 17 karyawan (57%) menyatakan bahwa jumlah gaji yang diterima telah sesuai dengan kesepakatan kerja.

Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kualitas kerja yang maksimal. Sedangkan dilihat dari sisi gaji 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa gaji yang dapat meningkatkan keuangan kerja karyawan

Variabel Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Kerja

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	4	14	3	12	4	14	1	3	5	15
S	14	48	23	73	18	60	18	60	16	52
N	9	26	3	12	7	23	10	33	9	33
TS	3	12	1	3	1	3	1	4	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 14 karyawan (48%) berpendapat bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan standart kerja karyawan. Karyawan sebanyak 23 (73%) menyatakan bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan waktu kerja karyawan sedangkan 18 karyawan (60%) menyatakan bahwa, kondisi kerja telah sesuai dengan jumlah produk yang harus dapat tercapai oleh karyawan dalam bekerja.

Sebanyak 18 karyawan (60%) berpendapat bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan kualitas produk yang dapat dicapai karyawan, sedangkan sebanyak 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa kondisi kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Variabel program pelayanan bagi karyawan

Pelayanan bagi karyawan dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk, dan peningkatan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Distribusi Frekuensi Variabel Pelayanan Karyawan

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	1	4	4	14	1	4	2	6	2	6
S	19	66	14	48	17	57	14	49	23	77
N	9	26	12	38	10	33	12	39	5	16
TS	1	4	0	0	2	6	2	6	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 19 karyawan (66%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan standart pelayanan, sebanyak 14 karyawan (48%) menyatakan bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan waktu kerja, sedangkan sebanyak 17 karyawan (57%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan jumlah produk yang harus dicapai oleh karyawan.

Sebanyak 14 karyawan (49%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan kualitas produk yang harus dicapai sebanyak 23 karyawan (77%) menyatakan bahwa pelayanan kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja.

Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

ITEM	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	6	18	1	3	1	4	3	12	5	15
S	17	58	19	66	14	14	15	50	11	37
N	7	24	9	26	15	12	11	37	13	44
TS	0	0	1	5	0	0	1	1	1	4
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 17 karyawan (58%) merasa bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan standart dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 19 (66%) menyatakan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja, sedangkan 15 karyawan (12%) menyatakan bahwa mereka dapat membuat produk sesuai dengan target produk dari perusahaan.

Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa mereka dapat bekerja secara berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan sebanyak 13 karyawan (44%) menyatakan bahwa mereka dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Analisis Diskriptif

Penyebaran kuesioner sebanyak 30 eksemplar kuesioner yang diberikan kepada responden. Dan dari 30 kuesioner tersebut semua dapat dijadikan bahan analisis karena semua kuesioner memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh penulis.

Dari hasil olah data dari 30 kuesioner yang terkumpul di dapat hasil nilai mean masing-masing variabel seperti yang tercantum dalam tabel IV.16 berikut ini:

Tabel IV.16
Hasil Analisis Diskriptif

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Gaji	29,13	2,12
Kondisi Kerja	30,25	2,14
Program Pelayanan Karyawan	25,22	2,38
Produktifias Kerja	44,20	4,53

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Untuk variabel gaji nilai mean sebesar 29,13 dengan standart deviasi 2,12. Variabel kondisi kerja, nilai mean 30,25 dengan standart deviasi 2,14. Variabel program pelayanan bagi karyawan nilai mean 25,22 dengan standart deviasi 2,38. Variabel produktifitas kerja nilai Mean 44,20 dengan standar deviasi 4,53.

Dari olah data juga dapat dilihat besar korelasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.17
Matrix Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	1	0,297	- 0,049	0,659
X2		1	- 0,098	0,698
X3			1	0,065
Y				1

Sumber: di olah dari data primer PT. Royan 2003

Sig level of significant 0,05

Dari tabel di atas dapat dilihat korelasi antar variabel independen dan variabel dependen, dan yang paling rendah adalah variabel. Kondisi kerja (0,065) dan yang paling tinggi variabel program pelayanan karyawan (0,698).

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = besarnya posisi produktivitas

α = konstanta

X_1 = gaji

X_2 = kondisi kerja

X_3 = pelayanan bagi karyawan

β_n = koefisien regresi

e = error (variabel pengganggu)

Tabel IV. 18
Regresi Linear Berganda

Model	Un standardized coefficient		Standardized coefficient β	t	Sig
	β	Std. error			
1. (Constant)	-27,037	6,267		-4,314	1,000
Gaji	1,135	,141	,531	8,042	,000
Program pelayanan karyawan	,666	,167	,350	3,985	,000
Kondisi kerja	,284	,133	,134	2,129	,038

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -27,037 + 1,135X_1 + 0,666X_2 + 0,284X_3 + e$$

Persamaan tersebut berarti:

Nilai konstanta yang bertanda negatif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat variabel gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan maka akan terdapat ketidakpuasan kerja, atau produktivitas kerja karyawannya relatif kecil.

Nilai koefisien regresi untuk variabel gaji bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila gaji yang diberikan perusahaan dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila semakin baik kondisi kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelayanan karyawan bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila pelayanan karyawan yang diberikan perusahaan dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Koefisien regresi masing-masing variabel yang bertanda positif berarti keempat variabel independen tersebut masing-masing mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu variabel produktivitas kerja.

Pengujian dimulai dengan hipotesis nol (H_0), yaitu menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian dilanjutkan dengan hipotesis tidak sama dengan nol (H_a), yaitu menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen; langkah pengujian sebagai berikut:

Tabel IV.19
Regresi Linier Berganda

MODEL	F	Sig	Sum of squares	df	Mean square
Regression	50,324	,000	951,594	4	237,898
Residual	26,009	,000	260,006	55	4,727
Total	76,333	,000	1211,600	59	242,625

Sumber: diolah dari data primer PT. ROYAN 2003

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 50.324 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,96 atau nilai probabilitas F 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Langkah –langkah pengujian:

- a. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif

Ho : $\beta_0 = 0$ (variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja).

Ha : $\beta_a \neq 0$ (variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja).

- b. Level of signifikan (α) = 0,05

- c. Kriteria pengujian:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila F hitung \leq F tabel (probabilitas nilai F > 0,05).

Ho ditolak dan Ha diterima apabila F hitung > F tabel (probabilitas nilai F < 0,05).

- d. Kesimpulan:

Probabilitasnya $0,000 \leq 0,05$ maka Ho ditolak. Hal ini berarti variabel gaji kondisi kerja dan pelayanan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan variabel gaji, kondisi kerja, dan pelayanan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan kerja masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Pengujian dimulai dari Hipotesis nol (Ho) yaitu bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara terpisah antara variabel

independen terhadap variabel dependen, kemudian dilanjutkan dengan hipotesis tidak sama dengan nol (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara terpisah antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV. 20

Hasil Uji t

Model	Un standardized coefficient		Standardized coefficient β	t	Sig
	β	Std. error			
1. (Constant)	-27,037	6,267		-4,314	1,000
Gaji	1,135	,141	,531	8,042	,000
Program pelayanan karyawan	,666	,167	,350	3,985	,000
Kondisi kerja	,284	,133	,134	2,129	,038

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Variabel gaji

Langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0: \beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel gaji dengan variabel produktivitas kerja)

$H_a: \beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel gaji dengan variabel produktivitas kerja).

Level of signifikan (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}/t_{hitung} < -t_{tabel}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung gaji sebesar 8,042 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini berarti bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel gaji yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Variabel kondisi kerja

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0: \beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas kerja).

$H_a: \beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas kerja)

2. Level of signifikan (α) = 0,05

3. Kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}/t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

4. Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung kondisi kerja sebesar 2,129 dan nilai probabilitas nilai t 0,038 berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini berarti bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kondisi kerja yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Variabel pelayanan karyawan

Langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0: \beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel pelayanan karyawan dengan variabel produktivitas kerja).

$H_a: \beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel pelayanan karyawan dengan variabel produktivitas kerja)

Level of signifikan (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}/t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung pelayanan karyawan sebesar 3,985 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini berarti bahwa variabel pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel pelayanan karyawan yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Melihat nilai t dari masing-masing variabel independen secara terpisah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan melihat nilai t dari masing-masing variabel independen maka akan tampak jika variabel gaji mempunyai nilai t hitung paling tinggi diantara variabel independen yang lainnya yaitu sebesar 8,042. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel independen adalah variabel gaji dapat terbukti.

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen, jika nilai R^2 mendekati 1 maka sumbangan terhadap variabel dependen semakin besar, berarti bahwa R^2 yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati nol, maka berarti bahwa variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga model R^2 kurang tepat digunakan.

Berdasarkan pada hasil olah data seperti di tabel di bawah ini.

Tabel IV.21
Uji Koefisien Determinasi

Model	R^2	R. Square	Adj. R. Square	Std. error of the estimate
1	,886	,785	,770	2,17

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Maka dapat diketahui R^2 sebesar 0,770, berarti bahwa produktivitas kerja benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu sebesar 0,770 (77%), sedangkan sisanya yaitu sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para

responden, yaitu para karyawan bagian produksi PT. Royan di Sragen. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi.

Deskripsi Responden

Dalam melakukan identifikasi responden digunakan 6 karakteristik, yaitu jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, usia, rata-rata gaji yang diterima perbulan dan pengalaman kerja dibagian produksi. Dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1
Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	21	70 %
Perempuan	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 70% atau sebanyak 21 karyawan, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori usia

Tabel IV.2
Tabel Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
18-24 tahun	9	30 %
25-34 tahun	15	15 %
35-44 tahun	6	20 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas, karyawan yang berusia 18–24 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang berusia 25–34 tahun sebanyak 15 karyawan (50%), karyawan yang berusia 35–44 tahun sebanyak 6 karyawan (20%), sedangkan karyawan yang berusia di atas 45 tahun tidak ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berusia antara 25 hingga 34 tahun, yaitu sebesar 50% atau sebanyak 15 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan

Tabel IV.3
Tabel Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
Pendidikan SMP	0	0
Pendidikan SMA	0	0
Pendidikan diploma	9	30 %
Pendidikan Sarjana 1	18	60 %
Tingkat Sarjana 2	3	10 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada karyawan yang berpendidikan SMP dan SMA, jumlah karyawan berpendidikan Diploma sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan, yang berpendidikan Sarjana 1 sebanyak 18 karyawan(60%), karyawan yang berpendidikan Sarjana 2 sebanyak 3 karyawan (10%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berpendidikan Sarjana 1, yaitu sebesar 60% atau sebanyak 18 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori lama bekerja

Tabel IV.4
Tabel Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
... < 1 tahun	18	60 %
1-3 tahun	9	30 %

4-5 tahun	3	10 %
... > 5 tahun	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer

Berdasarkan tabel di atas, maka sebagian besar karyawan bekerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebesar 60 % atau sebanyak 18 karyawan, karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang bekerja 4-5 tahun sebanyak 3 karyawan (10%), karyawan yang bekerja > 5 tahun tidak ada.

Karakteristik responden berdasarkan kategori status perkawinan

Tabel IV.5
Tabel Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Kawin	24	80 %
Belum kawin	6	20 %
Duda/Janda	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan status kawin adalah sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80%, sedangkan karyawan dengan status belum kawin adalah sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20%, dan karyawan dengan status duda/janda tidak ada.

Karakteristik responden berdasarkan pada kategori rata-rata gaji yang diterima perbulan.

Tabel IV.6
Tabel Responden Menurut Rata-Rata Gaji
Yang Diterima Selama Satu Bulan

Rata-Rata Gaji/Bulan	Frekuensi	Prosentase
..... < Rp 500.000	3	10 %
..... > Rp 500.000 – Rp 1.000.000	21	70 %
..... > Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	6	20 %

..... > Rp 1.500.000	0	0%
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa, gaji kurang dari Rp 500.000 sebanyak 3 karyawan (10%), gaji lebih dari Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000 sebanyak 21 karyawan (70%) dan untuk gaji lebih dari Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 1.500.000 sebanyak 6 karyawan (20%) sedang untuk gaji lebih dari Rp 1.500.000 adalah tidak ada.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5%. Hasil pengujian validitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena berkorelasi positif dengan probabilitas yang bernilai $< 0,05$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Variabel Gaji

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaji

Item	Gaji	Probabilitas	Keterangan
1	0,406	0,001	Valid
2	0,311	0,016	Valid
3	0,499	0,000	Valid
4	0,327	0,011	Valid
5	0,640	0,000	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel gaji dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Kondisi Kerja

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja

Item	Kondisi Kerja	Probabilitas	Keterangan
1	0,538	0,000	Valid
2	0,318	0,013	Valid
3	0,547	0,000	Valid
4	0,366	0,004	Valid
5	0,370	0,004	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel kondisi kerja dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Pelayanan Karyawan

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Variabel Program Pelayanan Bagi Karyawan

Item	Pelayanan	Probabilitas	Keterangan
1	0,545	0,000	Valid
2	0,506	0,000	Valid

3	0,543	0,000	Valid
4	0,579	0,000	Valid
5	0,322	0,012	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel pelayanan karyawan dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan valid karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel Produktivitas Kerja

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	Produktivitas Kerja	Probabilitas	Keterangan
1	0,506	0,000	Valid
2	0,509	0,000	Valid
3	0,550	0,000	Valid
4	0,566	0,000	Valid
5	0,579	0,000	Valid

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karena mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama

diperoleh hasil yang relatif sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Status
Gaji	0,4016	Reliable
Pelayanan Karyawan	0,4947	Reliable
Kondisi Kerja	0,4303	Reliable
Produktivitas Kerja	0,5631	Reliable

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Nilai reliabilitas antara 0,4 sampai 0,7 dikategorikan reliabilitas dapat diterima (Sekaran, 2000: 312), sehingga dalam penelitian ini reliabilitasnya dapat diterima.

Distribusi Frekuensi

Dalam analisis ini akan disajikan informasi dalam bentuk tabel dan keterangan mengenai kategori jawaban, frekuensi, dan prosentasenya. Berikut ini distribusi frekuensi mengenai jawaban masing-masing variabel.

Variabel Gaji

Gaji dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, kesesuaian gaji dengan jumlah produk yang tercipta, kesesuaian gaji

dengan kualitas produk dan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Distribusi Frekuensi Variabel Gaji

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	12	40	5	17	11	37	14	48	10	33
S	13	43	22	73	17	57	15	50	16	52
N	4	14	3	10	2	6	1	2	4	15
TS	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 13 karyawan (43%) berpendapat bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 22 (73%) menyatakan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan waktu pemberian gaji, sedangkan 17 karyawan (57%) menyatakan bahwa jumlah gaji yang diterima telah sesuai dengan kesepakatan kerja.

Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kualitas kerja yang maksimal. Sedangkan dilihat dari sisi gaji 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa gaji yang dapat meningkatkan keuangan kerja karyawan

Variabel Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Kerja

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	4	14	3	12	4	14	1	3	5	15
S	14	48	23	73	18	60	18	60	16	52
N	9	26	3	12	7	23	10	33	9	33
TS	3	12	1	3	1	3	1	4	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 14 karyawan (48%) berpendapat bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan standart kerja karyawan. Karyawan sebanyak 23 (73%) menyatakan bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan waktu kerja karyawan sedangkan 18 karyawan (60%) menyatakan bahwa, kondisi kerja telah sesuai dengan jumlah produk yang harus dapat tercapai oleh karyawan dalam bekerja.

Sebanyak 18 karyawan (60%) berpendapat bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan kualitas produk yang dapat dicapai karyawan, sedangkan sebanyak 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa kondisi kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Variabel program pelayanan bagi karyawan

Pelayanan bagi karyawan dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk, dan peningkatan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Distribusi Frekuensi Variabel Pelayanan Karyawan

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	1	4	4	14	1	4	2	6	2	6
S	19	66	14	48	17	57	14	49	23	77
N	9	26	12	38	10	33	12	39	5	16
TS	1	4	0	0	2	6	2	6	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 19 karyawan (66%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan standart pelayanan, sebanyak 14 karyawan (48%) menyatakan bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan waktu kerja, sedangkan sebanyak 17 karyawan (57%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan jumlah produk yang harus dicapai oleh karyawan.

Sebanyak 14 karyawan (49%) berpendapat bahwa pelayanan kerja telah sesuai dengan kualitas produk yang harus dicapai sebanyak 23 karyawan (77%) menyatakan bahwa pelayanan kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja.

Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.15

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

ITEM	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	6	18	1	3	1	4	3	12	5	15
S	17	58	19	66	14	14	15	50	11	37
N	7	24	9	26	15	12	11	37	13	44
TS	0	0	1	5	0	0	1	1	1	4
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 17 karyawan (58%) merasa bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan standart dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 19 (66%) menyatakan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja, sedangkan 15 karyawan (12%) menyatakan bahwa mereka dapat membuat produk sesuai dengan target produk dari perusahaan.

Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa mereka dapat bekerja secara berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan sebanyak 13 karyawan (44%) menyatakan bahwa mereka dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Analisis Diskriptif

Penyebaran kuesioner sebanyak 30 eksemplar kuesioner yang diberikan kepada responden. Dan dari 30 kuesioner tersebut semua dapat dijadikan bahan analisis karena semua kuesioner memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh penulis.

Dari hasil olah data dari 30 kuesioner yang terkumpul di dapat hasil nilai mean masing-masing variabel seperti yang tercantum dalam tabel IV.16 berikut ini:

Tabel IV.16
Hasil Analisis Diskriptif

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Gaji	29,13	2,12
Kondisi Kerja	30,25	2,14
Program Pelayanan Karyawan	25,22	2,38
Produktifias Kerja	44,20	4,53

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Untuk variabel gaji nilai mean sebesar 29,13 dengan standart deviasi 2,12. Variabel kondisi kerja, nilai mean 30,25 dengan standart deviasi 2,14. Variabel program pelayanan bagi karyawan nilai mean 25,22 dengan standart deviasi 2,38. Variabel produktifitas kerja nilai Mean 44,20 dengan standar deviasi 4,53.

Dari olah data juga dapat dilihat besar korelasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.17
Matrix Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	1	0,297	- 0,049	0,659
X2		1	- 0,098	0,698
X3			1	0,065
Y				1

Sumber: di olah dari data primer PT. Royan 2003

Sig level of significant 0,05

Dari tabel di atas dapat dilihat korelasi antar variabel independen dan variabel dependen, dan yang paling rendah adalah variabel. Kondisi kerja (0,065) dan yang paling tinggi variabel program pelayanan karyawan (0,698).

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = besarnya posisi produktivitas

α = konstanta

X_1 = gaji

X_2 = kondisi kerja

X_3 = pelayanan bagi karyawan

β_n = koefisien regresi

e = error (variabel pengganggu)

Tabel IV. 18
Regresi Linear Berganda

Model	Un standardized coefficient		Standardized coefficient β	t	Sig
	β	Std. error			
1. (Constant)	-27,037	6,267		-4,314	1,000
Gaji	1,135	,141	,531	8,042	,000
Program pelayanan karyawan	,666	,167	,350	3,985	,000
Kondisi kerja	,284	,133	,134	2,129	,038

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -27,037 + 1,135X_1 + 0,666X_2 + 0,284X_3 + e$$

Persamaan tersebut berarti:

Nilai konstanta yang bertanda negatif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat variabel gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan maka akan terdapat ketidakpuasan kerja, atau produktivitas kerja karyawannya relatif kecil.

Nilai koefisien regresi untuk variabel gaji bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila gaji yang diberikan perusahaan dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila

semakin baik kondisi kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelayanan karyawan bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut berarti bahwa apabila pelayanan karyawan yang diberikan perusahaan dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Koefisien regresi masing-masing variabel yang bertanda positif berarti keempat variabel independen tersebut masing-masing mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu gaji, kondisi kerja dan pelayanan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu variabel produktivitas kerja.

Pengujian dimulai dengan hipotesis nol (H_0), yaitu menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian dilanjutkan dengan hipotesis tidak sama dengan nol (H_a), yaitu menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen; langkah pengujian sebagai berikut:

Tabel IV.19
Regresi Linier Berganda

MODEL	F	Sig	Sum of squares	df	Mean square
Regression	50,324	,000	951,594	4	237,898
Residual	26,009	,000	260,006	55	4,727
Total	76,333	,000	1211,600	59	242,625

Sumber: diolah dari data primer PT. ROYAN 2003

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 50.324 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,96 atau nilai probabilitas F 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Langkah –langkah pengujian:

e. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif

$H_0 : \beta_0 = 0$ (variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja).

$H_a : \beta_a \neq 0$ (variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja).

f. Level of signifikan (α) = 0,05

g. Kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila F hitung \leq F tabel (probabilitas nilai F $> 0,05$).

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila F hitung $>$ F tabel (probabilitas nilai F $< 0,05$).

h. Kesimpulan:

Probabilitasnya $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel gaji kondisi kerja dan pelayanan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan variabel gaji, kondisi kerja, dan pelayanan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan kerja masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Pengujian dimulai dari Hipotesis nol (H_0) yaitu bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara terpisah antara variabel independen terhadap variabel dependen, kemudian dilanjutkan dengan hipotesis tidak sama dengan nol (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara terpisah antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV. 20

Hasil Uji t

Model	Un standardized coefficient		Standardized coefficient β	t	Sig
	β	Std. error			
1. (Constant)	-27,037	6,267		-4,314	1,000
Gaji	1,135	,141	,531	8,042	,000
Program pelayanan karyawan	,666	,167	,350	3,985	,000
Kondisi kerja	,284	,133	,134	2,129	,038

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Variabel gaji

Langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

Ho: $\beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel gaji dengan variabel produktivitas kerja)

Ha: $\beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel gaji dengan variabel produktivitas kerja).

Level of signifikan (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}/t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung gaji sebesar 8,042 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel gaji yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Variabel kondisi kerja

Langkah-langkah pengujian:

5. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

Ho: $\beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas kerja).

Ha: $\beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas kerja)

6. Level of signifikan (α) = 0,05

7. Kriteria pengujian:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}/t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

8. Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung kondisi kerja sebesar 2,129 dan nilai probabilitas nilai t 0,038 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kondisi kerja yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Variabel pelayanan karyawan

Langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi hipotesis nihil dan alternatif.

Ho: $\beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel pelayanan karyawan dengan variabel produktivitas kerja).

Ha: $\beta_a \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel pelayanan karyawan dengan variabel produktivitas kerja)

Level of signifikan (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t > 0,05$).

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}/t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ (probabilitas nilai $t < 0,05$).

Kesimpulan:

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung pelayanan karyawan sebesar 3,985 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa variabel pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel pelayanan karyawan yang terdiri dari unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Melihat nilai t dari masing-masing variabel independen secara terpisah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan melihat nilai t dari masing-masing variabel independen maka akan tampak jika variabel gaji mempunyai nilai t hitung paling tinggi diantara variabel independen yang lainnya yaitu sebesar 8,042. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel independen adalah variabel gaji dapat terbukti.

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen, jika nilai R^2 mendekati 1 maka sumbangan terhadap variabel dependen semakin besar, berarti bahwa R^2 yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati nol, maka berarti bahwa variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga model R^2 kurang tepat digunakan.

Berdasarkan pada hasil olah data seperti di tabel di bawah ini.

Tabel IV.21

Uji Koefisien Determinasi

Model	R^2	R. Square	Adj. R. Square	Std. error of
-------	-------	-----------	----------------	---------------

				the estimate
1	,886	,785	,770	2,17

Sumber: diolah dari data primer PT. Royan 2003

Maka dapat diketahui R^2 sebesar 0,770, berarti bahwa produktivitas kerja benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu sebesar 0,770 (77%), sedangkan sisanya yaitu sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anung Sadewo, 1999. **Pencapaian Produktivitas Kerja yang Mencakup Tingkat Gaji, Kondisi Tempat Kerja dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan**, (*Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Tahun 1999*). Skripsi Tidak dipublikasikan, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto Suharsini, 1996. **Prosedur Pendekatan Praktek**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarwanto dan Subagyo Pangestu , 1996. **Statistik Induktif**, Edisi enam, Yogyakarta: BPFE
- Emoty, 1995. **Business Research Methods**, Boston: Richard D. Irwin, Inc. (terjemahan)
- Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 1999. **Pedoman Penyusunan Skripsi**, Surakarta: Pustaka Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Heidjrahman dan Suad Hasan, 1992. **Manajemen Personalia**, Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar, 2002. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nunuk Haryanti, 2000. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, Kondisi Tempat Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan**, (*Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Tahun 2000*). Skripsi Tidak Dipublikasikan, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Payman, 1985. **Pengantar Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

- P. Nasir, 1988. **Metode Penelitian**, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ravianto, 1986. **Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang**, Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Anwar Saifudin, 1997. **Reliabilitas dan Validitas**, Yogyakarta: Pusaka Pelajar Offset.
- Santoso Singgih, 2000. **SPSS. Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Jakarta: BPFE.
- Sedarmayanti, 1995. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Ilham Jaya.
- Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989. **Metode Penelitian Survei**, Editor Jakarta: LP3S
- Sinugan Muchdarsyah, 1995. **Produktivitas: Apa dan bagaimana**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, 1995. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondang Siagian, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2001. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Penerbit CV. ALFABETA.
- Susilo Mantoyo, 1992. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.

DATA VARIABEL KEPUASAN GAJI

No Responden	Kepuasan Gaji					Kepuasan Gaji
	K.G 1	K.G 2	K.G 3	K.G 4	K.G 5	
1	2	3	3	2	3	13
2	2	3	2	2	1	10
3	2	3	2	1	2	10
4	2	3	2	2	2	11
5	3	3	3	3	2	14
6	3	3	3	3	2	14
7	2	2	1	2	1	8
8	3	3	3	3	3	15

9	1	1	3	3	2	10
10	1	3	2	2	1	9
11	1	3	3	2	2	11
12	4	4	2	3	2	15
13	2	3	3	1	3	12
14	2	3	2	1	1	9
15	2	1	3	3	2	11
16	1	3	3	3	2	12
17	1	3	3	1	3	11
18	2	3	3	3	2	13
19	1	3	3	4	1	12
20	2	3	3	3	2	13
21	2	3	2	2	2	11
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	2	3	3	2	3	13
25	1	3	3	3	2	12
26	3	3	3	3	3	15
27	2	1	3	3	2	11
28	4	3	4	4	2	17
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	2	14
$\Sigma = 30$ Lampiran 2	65	84	82	76	64	371

DATA VARIABEL KONDISI KERJA

No Responden	Kondisi Kerja					Kondisi
	Kondisi 1	Kondisi 2	Kondisi 3	Kondisi 4	Kondisi 5	
1	2	2	2	2	1	9
2	2	2	1	1	1	7
3	2	3	2	3	2	12
4	2	2	2	2	2	10
5	2	3	2	3	2	12
6	1	1	2	1	2	7
7	1	1	1	1	2	6

8	2	2	2	2	2	10
9	3	3	3	4	2	15
10	2	2	1	1	1	7
11	1	3	3	4	3	14
12	2	1	1	1	1	6
13	2	1	1	2	2	8
14	2	3	2	3	2	12
15	2	3	2	3	2	12
16	2	2	2	2	2	10
17	2	2	2	2	2	10
18	2	2	1	1	1	7
19	2	1	2	2	1	8
20	2	1	2	2	1	8
21	2	1	2	2	1	8
22	2	3	2	3	2	12
23	1	1	1	1	2	6
24	2	3	3	3	2	13
25	2	2	2	2	2	10
26	4	3	4	4	3	18
27	2	1	2	2	1	8
28	3	3	4	4	3	17
29	2	1	2	2	1	8
30	2	3	2	2	2	11
$\Sigma = 30$ Lampiran 3	60	61	60	67	53	301

DATA VARIABEL PROGRAM PELAYANAN KARYAWAN

No Responden	Program Pelayanan Karyawan					Pelayanan
	Pely 1	Pely 2	Pely 3	Pely 4	Pely 5	
1	3	3	2	3	3	14
2	3	3	2	2	3	13
3	2	2	2	3	3	12
4	3	3	2	2	3	13
5	3	3	2	2	3	13
6	3	3	2	3	3	14

7	2	2	1	1	3	9
8	3	3	2	3	3	14
9	2	2	1	1	3	9
10	2	2	1	1	3	9
11	3	3	2	2	3	13
12	3	3	2	2	3	13
13	3	3	2	3	3	14
14	3	1	1	1	2	8
15	3	2	2	2	2	11
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	4	3	3	16
18	3	3	2	2	3	13
19	3	3	3	4	3	16
20	3	3	2	2	3	13
21	2	2	2	2	2	10
22	3	3	2	2	3	13
23	3	3	3	3	3	15
24	3	2	2	2	2	11
25	2	2	2	2	2	10
26	3	3	2	3	3	14
27	2	2	2	2	2	10
28	3	3	3	3	3	15
29	2	2	2	3	3	12
30	2	2	2	2	2	10
$\Sigma = 30$	81	77	62	69	83	372

Lampiran 4

DATA VARIABEL PERSEPSI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No Responden	Kondisi Kerja					Kondisi
	Kondisi 1	Kondisi 2	Kondisi 3	Kondisi 4	Kondisi 5	
1	3	3	3	4	4	17
2	3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	4	3	16
4	2	4	4	3	3	16
5	3	4	3	4	3	17

6	3	3	2	2	2	12
7	3	3	2	2	3	13
8	4	3	4	4	3	18
9	3	3	2	4	4	16
10	3	2	2	3	3	13
11	3	4	3	4	3	17
12	3	4	2	3	4	16
13	3	3	3	3	3	15
14	3	2	3	2	3	13
15	3	3	3	4	3	16
16	3	3	3	4	3	16
17	3	3	4	4	3	17
18	3	3	3	3	3	15
19	2	4	3	4	3	16
20	3	3	3	4	3	16
21	2	4	2	2	3	13
22	3	2	3	4	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	4	4	4	3	18
27	3	3	3	3	3	15
28	4	3	4	4	3	18
29	3	3	3	4	3	16
30	3	3	3	3	3	15
$\Sigma = 30$	89	94	89	102	92	466

Lampiran 5

Uji Validitas Kepuasan Gaji

Correlations

		GAJI	GAJI_1	GAJI_2	GAJI_3	GAJI_4	GAJI_5
GAJI	Pearson Correlation	1,000	,785**	,555**	,611**	,676**	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GAJI_1	Pearson Correlation	,785**	1,000	,433**	,201	,447**	,284**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,124	,000	,028
	N	30	30	30	30	30	30
GAJI_2	Pearson Correlation	,555**	,433**	1,000	,061	,124	,188
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,646	,346	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GAJI_3	Pearson Correlation	,611**	,201	,061	1,000	,450**	,460**
	Sig. (2-tailed)	,000	,124	,646		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GAJI_4	Pearson Correlation	,676**	,447**	,124	,450**	1,000	,103
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,346	,000		,432
	N	30	30	30	30	30	30
GAJI_5	Pearson Correlation	,597**	,284*	,188	,460**	,103	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,000	,432	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran 6

Uji Validitas Kondisi Kerja

Correlations

		KOND	KOND_1	KOND_2	KOND_3	KOND_4	KOND_5
KOND	Pearson Correlation	1,000	,847**	,817**	,858**	,946**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KOND_1	Pearson Correlation	,847**	1,000	,598**	,716**	,776**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KOND_2	Pearson Correlation	,817**	,598**	1,000	,547**	,716**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KOND_3	Pearson Correlation	,858**	,716**	,547**	1,000	,818**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KOND_4	Pearson Correlation	,946**	,776**	,716**	,818**	1,000	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
KOND_5	Pearson Correlation	,832**	,619**	,639**	,594**	,732**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran 7

Uji Validitas Kondisi Kerja

Correlations

		PELY	PELY_1	PELY_2	PELY_3	PELY_4	PELY_5
PELY	Pearson Correlation	1,000	,684**	,862**	,860**	,856**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
PELY_1	Pearson Correlation	,684**	1,000	,669**	,480**	,427**	,185
	Sig. (2-tailed)	,000	,	0	0	,001	,157
	N	30	30	30	30	30	30
PELY_2	Pearson Correlation	,862**	,669**	1,000	,602**	,595**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30
PELY_3	Pearson Correlation	,860**	,480**	,602**	1,000	,706**	,278*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0	,	0	,32
	N	30	30	30	30	30	30
PELY_4	Pearson Correlation	,856**	,427**	,595**	,706**	1,000	,415**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	0	0	,	,001
	N	30	30	30	30	30	30
PELY_5	Pearson Correlation	,572**	,185	,654**	,278*	,415**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,157	0	,32	,001	,
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran 8

Uji Validitas Persepsi Produktivitas Kerja**Correlations**

		PROD	PROD_1	PROD_2	PROD_3	PROD_4	PROD_5
PROD	Pearson Correlation	1,000	,608**	,534**	,743**	,732**	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
PROD_1	Pearson Correlation	,608**	1,000	,011	,450**	,337**	0,217
	Sig. (2-tailed)	,000		0	0	,001	,157
	N	30	30	30	30	30	30
PROD_2	Pearson Correlation	,534**	,011	1,000	,169	,257*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30
PROD_3	Pearson Correlation	,743**	,450**	0,169	1,000	,394**	,260*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0		0	,32
	N	30	30	30	30	30	30
PROD_4	Pearson Correlation	,732**	,337**	,257*	,394**	1,000	,318*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	0	0		,001
	N	30	30	30	30	30	30
PROD_5	Pearson Correlation	,596**	0,217	,654**	,260*	,318*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,157	0	,32	,001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran 9

Uji Reliabilitas Kepuasan Upah

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	UPAH_1	2,4000	,8068	60,0
2.	UPAH_2	3,0000	,5822	60,0
3.	UPAH_3	2,8500	,4810	60,0
4.	UPAH_4	2,6667	,7051	60,0
5.	UPAH_5	2,2333	,6207	60,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
UPAH_1	10,7500	2,3941	,5431	,5242
UPAH_2	10,1500	3,3839	,3165	,6380
UPAH_3	10,3000	3,4000	,4338	,5991
UPAH_4	10,4833	2,8980	,4189	,5942
UPAH_5	10,9167	3,2302	,3520	,6240

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 5

Alpha = ,6525

Uji Reliabilitas Kondisi Kerja

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KOND_1	2,1833	,6241	60,0
2.	KOND_2	2,2667	,8206	60,0
3.	KOND_3	2,1833	,8334	60,0
4.	KOND_4	2,4500	,9464	60,0
5.	KOND_5	1,9333	,7782	60,0

Lampiran 10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KOND_1	8,8333	8,6836	,7818	,8927
KOND_2	8,7500	7,9873	,7089	,9071
KOND_3	8,8333	7,7006	,7683	,8893
KOND_4	8,5667	6,6565	,9003	,8600
KOND_5	9,0833	8,0777	,7382	,8954

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 5

Alpha = ,9091

Uji Reliabilitas Pelayanan Karyawan

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KESJ_1	2,7667	,4997	60,0
2.	KESJ_2	2,6000	,5272	60,0
3.	KESJ_3	2,4167	,9074	60,0
4.	KESJ_4	2,5667	,7890	60,0
5.	KESJ_5	2,8000	,4034	60,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KESJ_1	10,3833	4,7150	,5524	,7998
KESJ_2	10,5500	4,1839	,7890	,7411
KESJ_3	10,7333	3,1141	,6950	,7712
KESJ_4	10,5833	3,4336	,7207	,7455
KESJ_5	10,3500	5,1805	,4468	,8253

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 5

Alpha = ,8167

Lampiran 11

Uji Reliabilitas Program Produktivitas Karyawan

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PROD_1	3,0667	,5164	60,0
2.	PROD_2	3,4500	,5945	60,0
3.	PROD_3	3,0667	,7099	60,0
4.	PROD_4	3,6000	,6431	60,0
5.	PROD_5	3,2333	,4646	60,0

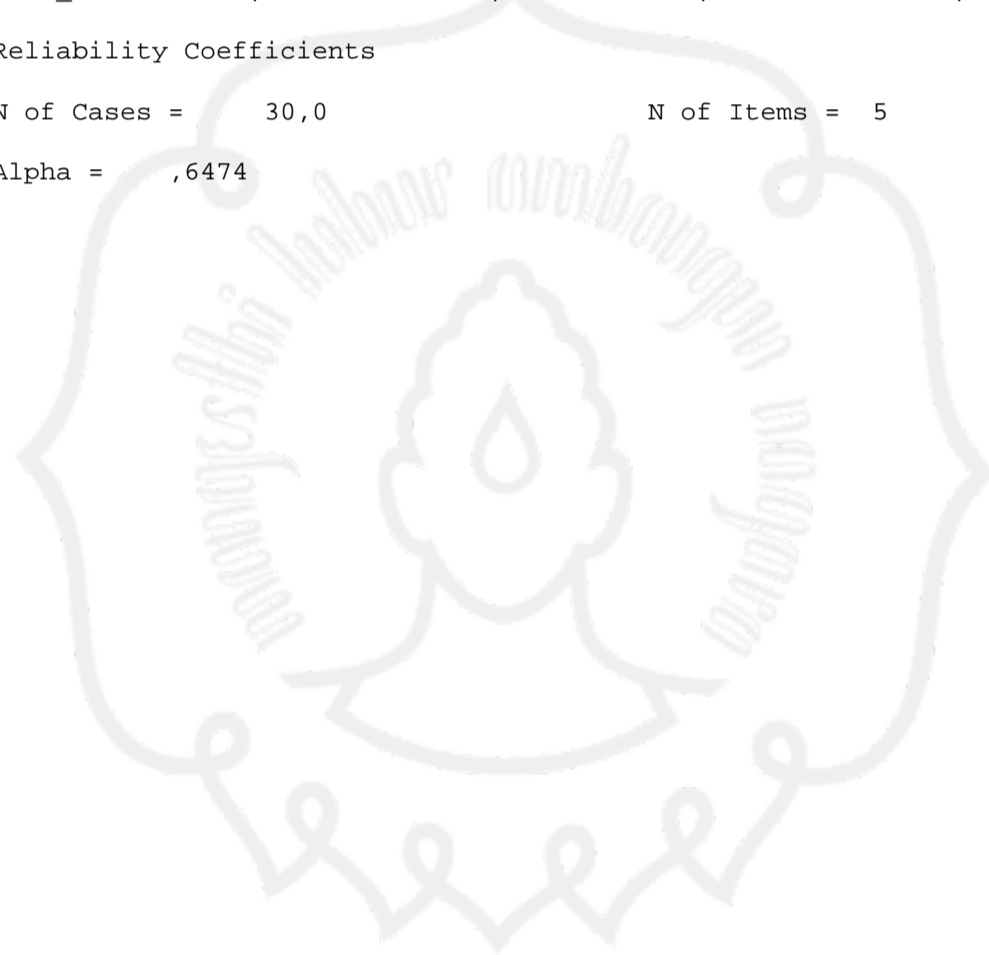
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PROD_1	13,3500	2,7059	,3911	,6008
PROD_2	12,9667	2,7785	,2549	,6615
PROD_3	13,3500	2,1297	,4843	,5511
PROD_4	12,8167	2,2540	,5021	,5408
PROD_5	13,1833	2,7963	,4022	,6002

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 5

Alpha = ,6474



Lampiran 12

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PROD	16,4167	1,9071	60
GAJI	13,1500	2,0978	60
KOND	11,0167	3,4567	60
PELY	13,1500	2,4827	60

Correlations

		PROD	GAJI	KOND	PELY
Pearson Correlation	PROD	1,000	,594	,418	,570
	GAJI	,594	1,000	,240	,507
	KOND	,418	,240	1,000	,207
	PELY	,570	,507	,207	1,000
Sig. (1-tailed)	PROD	,	,000	,000	,000
	GAJI	,000	,	,032	,000
	KOND	,000	,032	,	,056
	PELY	,000	,000	,056	,
N	PROD	60	60	60	60
	GAJI	60	60	60	60
	KOND	60	60	60	60
	PELY	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variable Entered	Variable Removed	Method
1	PELY KOND GAJI	,	Enter

- a. All requested variables entered
b. Dependent Variable: PROD

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,488	1,3640

Lampiran 13

ANOVA^B

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Rgression	110,395	3	36,798	19,779	,000 ^a
Residual	104,188	56	1,861		
Total	214,583	59			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,131	1,237		5,764	,000
GAJI	,33	,099	,363	3,318	,002
KOND	,145	,530	,262	2,717	,009
PELY	,255	,083	,332	3,058	,003

KUESIONER**Kuesioner Bagi Karyawan Bagian Produksi**

Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu mengisi daftar kuesioner ini. Pendapat bapak/ibu akan sangat bermanfaat bagi penulis dan bagi pihak Akademis dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta praktisi bisnis usaha untuk pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di bagian produksi. Jawaban serta pendapat bapak/ibu dijamin kerahasiaannya, dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja bapak/ibu di perusahaan.

Berilah tanda silang (X) pada titik jawaban yang sesuai di bawah ini:

Jenis Kelamin.

Laki Perempuan

Status Perkawinan

Kawin Belum kawin Duda/Janda

Tingkat Pendidikan

Diploma (1,2,3) Sarjana 1 Sarjana 2

Usia:

- 18 – 24 tahun 35 – 44 tahun
 25 – 34 tahun

Rata-rata gaji yang diterima per bulan:

- ... < Rp. 500.000 ... >Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
 ... > Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 ... > Rp. 1.500.000

Pengalaman kerja di bagian produksi:

- ... < 1 tahun 3 tahun – 5 tahun
 1 tahun – 3 tahun ... > 5 tahun



Semua pernyataan berikut menunjukkan persepsi tentang apa yang bapak/ibu alami pada perusahaan dimana bapak/ibu bekerja. Perlu bapak/ibu ketahui, bahwa tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu mohon jawablah semua pertanyaan sebagaimana adanya.

Semua skala jawaban instrumen di bawah ini menunjukkan:

- 1 = sangat tidak setuju
 2 = tidak setuju
 3 = netral
 4 = setuju
 5 = sangat setuju

Gaji

1. saya merasa bahwa gaji yang saya terima dari perusahaan telah sesuai dengan harapan dan tuntutan saya.	1 2 3 4 5
2. Menurut pendapat saya, sebagian besar kebutuhan hidup saya telah dapat terpenuhi dengan gaji dari perusahaan.	1 2 3 4 5
3. Saya yakin bahwa dengan gaji yang telah saya terima sekarang ini dapat mendorong saya untuk bekerja secara optimal.	1 2 3 4 5
4. Saya merasa bahwa gaji saya dari perusahaan dapat meningkatkan hasil produktifitas kerja saya di perusahaan.	1 2 3 4 5
5. Menurut pendapat saya, gaji yang saya terima telah sesuai dengan standart kerja saya di perusahaan.	1 2 3 4 5

Kondisi Kerja

1. Saya yakin bahwa lingkungan kerja yang telah diciptakan perusahaan dapat membuat kerja saya lebih optimal lagi	1 2 3 4 5
2. Menurut saya, lingkungan kerja saya di perusahaan telah sesuai dengan harapan dan keinginan saya.	1 2 3 4 5
3. Saya merasa bahwa keadaan di sekitar tempat kerja saya sangat mendukung kinerja saya di perusahaan.	1 2 3 4 5
4. Saya merasa bahwa penyediaan kenyamanan dan keamanan kerja dari perusahaan dapat mendorong saya untuk bekerja lebih optimal.	1 2 3 4 5
5. Saya yakin bahwa lingkungan tempat kerja saya di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya di perusahaan.	1 2 3 4 5

Pelayanan

1. Menurut saya bahwa pelayanan perusahaan pada karyawan telah mendorong saya untuk dapat bekerja secara lebih optimal.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2. Saya yakin bahwa perusahaan memberikan jaminan kerja semata-mata demi prestasi kerja saya di perusahaan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3. Saya merasa bahwa variasi pelayanan dari perusahaan telah disesuaikan dengan standart kerja saya di perusahaan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4. Saya percaya bahwa perusahaan akan senantiasa melindungi saya dalam bekerja di perusahaan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5. Saya merasa bahwa pelayanan perusahaan kepada saya dapat mendorong saya untuk meningkatkan produktivitas kerja saya di perusahaan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Produktivitas

1. Saya merasa bahwa saya telah bekerja secara optimal di perusahaan sehingga produktivitas kerja saya juga meningkat.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2. Saya merasa bangga karena saya telah dapat bekerja secara standart sesuai dengan kemampuan saya.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3. Menurut saya, hasil produktivitas kerja saya di perusahaan selama ini selalu mengalami peningkatan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4. Saya merasa bangga dan puas bekerja di perusahaan ini, karena saya telah dapat berproduksi di atas standart.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5. Saya yakin bahwa saya dapat meningkatkan prestasi kerja saya di perusahaan ini dengan meningkatkan produktivitas kerja saya di perusahaan.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

a. Pertanyaan Untuk Pimpinan dan Kepala Bagian**1) Untuk Pimpinan Perusahaan**

- a) Sejarah singkat dan perkembangan perusahaan.
 - (a) Sejak kapankah perusahaan Royan ini berdiri?
 - (b) Siapakah pelopor berdirinya perusahaan ini?

- (c) Apa yang melatar belakangi berdirinya perusahaan ini?
- (d) Berapakah kira-kira jumlah karyawan pada saat berdirinya perusahaan?
- (e) Berapakah kira-kira jumlah karyawan di bagian produksi dalam perusahaan?
- (f) Jenis kegiatan yang bagaimanakah yang mula-mula dijalankan perusahaan? Dan bagaimanakah perkembangannya?
- (g) Hambatan apa saja yang pernah dihadapi oleh perusahaan pada mula-mula perusahaan anda berdiri?

b) Organisasi Perusahaan

- (a) Mohon untuk dijelaskan mengenai struktur organisasi perusahaan serta tugasnya dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam organisasi anda?
- (b) Apakah pihak perusahaan Royan pernah mengadakan kerja sama dengan perusahaan lain? Dan bagaimana hasil akhir dari kerja sama tersebut?

2) Untuk Kepala Bagian Produksi

- a) Apakah dalam proses produksi perusahaan menggunakan tenaga mesin?
- b) Kalau jawabannya ya, berapakah kapasitas mesin yang digunakan?
- c) Bagaimanakah komunikasi dari proses produksi?
- d) Dari manakah perusahaan Royan mendapatkan bahan baku?
- e) Kesulitan-kesulitan yang bagaimanakah yang pernah dijumpai perusahaan dalam berproduksi?
- f) Bagaimana cara untuk mengatasinya?

3) Untuk Kepala Bagian Pemasaran

- a) Bagaimanakah proses pemasaran produk perusahaan Royan sampai ke dalam pasar?
- b) Bagaimanakah saluran distribusi barang dalam perusahaan Royan?
- c) Ada berapa jenis produk yang sudah dapat dipasarkan oleh perusahaan?
- d) Daerah mana saja yang sudah dapat dijangkau oleh perusahaan Royan?

4) Untuk Kepala Bagian Personalia

- a) Berapakah jumlah keseluruhan karyawan di perusahaan Royan?
- b) Bagaimanakah sistem penetapan gaji bagi masing-masing karyawannya?
- c) Usaha-usaha apa saja yang sudah dilakukan perusahaan untuk mengembangkan karyawannya?
- d) Apakah perusahaan pernah mendatangkan tenaga asing ke dalam perusahaan?

