

**HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA
LANGSUNG PERUSAHAAN KECAK CAP "TAWON"
MADIUN**

SKRIPSI

Dijadikan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh :

Harry Yulianto

NIM : 960810201069

S
Klasifikasi
658.312
JUL
h
e.1

Angg
No. Angg
Terima Tel
No. Buk
11/6/01
10 235 940
SKS.

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2001**

JUDUL SKRIPSI

HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAP
CAP "TAWON" MADIUN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Harry Yulianto

N. I. M. : 960810201069

Jurusan : Manajemen

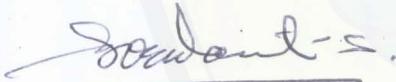
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

28 APR 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

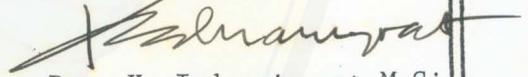
Ketua,



Dra. Soewanti S.

NIP. 130 359 304

Sekretaris,



Drs. K. Indraningrat, M.Si

NIP. 131 832 337

Anggota,



Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 131 403 353



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,




Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN REVISI

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini benar – benar telah merevisi skripsinya.

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAP CAP “ TAWON “ MADIUN

NAMA MAHASISWA : HARRY YULIANTO

NIM : 960810201069

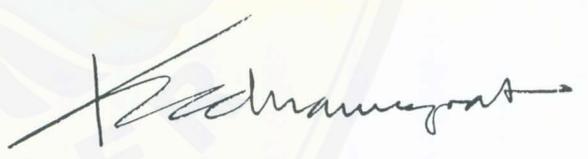
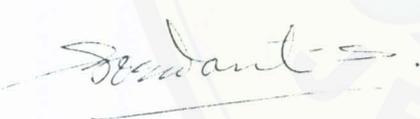
JURUSAN : MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Jember, Mei 2001

Ketua

Sekretaris



Dra. SOEWANTI S
NIP. 130 359 304

Drs. KETUT INDRANINGRAT MSi
NIP. 131 832 337

Anggota



Drs. BUDI NURHARDJO, MSi
NIP. 131 403 353

**HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG
PERUSAHAAN KECAP CAP “ TAWON ”
MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh:

Harry Yulianto

NIM : 960810201069

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2001



TANDA PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAK CAP "TAWON" MADIUN

NAMA MAHASISWA : HARRY YULIANTO

NIM : 960810201069

JURUSAN : MANAJEMEN

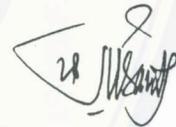
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembimbing I



Drs. BUDI NURHARJO, MS
NIP. 131 403 353

Pembimbing II



Dra. SUSANTI P, MSi
NIP. 132 006 243

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. ABDUL HALIM
NIP. 130 674 838

Tanggal Persetujuan : April 2001

MOTTO

JANGAN SEKALI – KALI MELUPAKAN SEJARAH
(Ir. SOEKARNO)

Toto, Tatag, Tutug, Titi Lan Titis
(R. DJIMAT HENDRO SOEWARNO)

KATSIRUM MINAL UNASI MAN 'ALLAMAL HASANATI ILA
QAIRIHI, BAL QOLIILU MINHUM MAN ALLAMAHA ILA NAF'SIHI
BANYAK ORANG YANG BISA MENGAJARKAN KEBAIKAN
KEPADA ORANG LAIN, TETAPI SEDIKIT SEKALI YANG BISA
MENGAJARKAN HAL ITU KEPADA DIRINYA SENDIRI
(AYATULLAH KHOMEINI)

CHI LOONG CHANG THIAN TAO
KEKUATAN YANG MENUJU KEBENARAN TUHAN
(THIO SAM HONG)

GOD LEEFT BOVEN ALLES HEB UW NAASTEN LIEF GELIJK U
ZELVEN
TUHAN MENGASIHI SEMUA MANUSIA, SEPERTI KITA MENGASIHI
DENGAN DIRI KITA SENDIRI
(KINGABEHI SURODIWIRYO)

IF LIVE IS A RIVER, THEN LET IT FLOW FOLLOWS ITS STREAM
JIKA HIDUP ITU IBARAT SEBUAH SUNGAI, MAKA BIARKANLAH AIR ITU
MENGALIR SESUAI DENGAN IRAMA YANG DIINGINKAN – NYA
(FRANS LEONARDO JULIANT)

COMME LE SOLEIL CHASSE LES TENEBRES, AINSI LA SCIENCE CHASSE L'ERREUR
SEPERTI MATAHARI MENGHALAU KEGELAPAN, DEMIKIANLAH ILMU
PENGETAHUAN MENGUSIR KEBODOHAN
(JACQUES DUGGARY)

INGAT !!!
TEKAD PERJUANGANKU SUDAH BULAT
(MEGAWATI SUKARNO PUTRI)

PERSEMBAHAN



Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ♥ **KELUARGA BESAR RM HARYO SOERYODININGRAT**
- ♥ **KELUARGA BESAR WONGSODIWIRYO**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun. Dengan data hasil questioner tenaga kerja langsung serta data – data pendukung lainnya yang diberikan oleh Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah faktor – faktor jaminan sosial dan lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun dan periode penelitian yang digunakan adalah tahun 1996 sampai dengan tahun 2000.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan arah hubungan antara dua variabel. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (X) secara bersama – sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja langsung menunjukkan hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi kerjanya, hal itu dapat diketahui dari hasil koefisien korelasi partial sebesar 0,956 atau 95,6 %. Dari hasil analisis lingkungan kerja juga menunjukkan hubungan yang positif terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung, hal itu dapat diketahui dari hasil koefisien korelasi partial sebesar 0,946 atau 94,6 %. Secara bersama – sama (simultan) pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang tinggi terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung, hal itu dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,947 atau 94,7 %.

Untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja langsung selain jaminan kecelakaan kerja atau sakit, meningkatkan pemberian lingkungan kerja serta dialog yang terbuka dan transparan antara pimpinan dengan karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan Yang Maha Esa, penulis mengucapkan puji syukur kehadirat - Nya yang telah memberi ijin serta karunia – Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAP CAP “ TAWON “ MADIUN.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, disamping itu penulisan skripsi ini merupakan curahan pengetahuan dan pengalaman yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan sebagai bekal yang sangat berharga bagi penulis di masa yang akan datang.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Abdul Halim selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.s
3. Dra. Soewanti S, Drs. Ketut Indraningrat MSi dan Drs. Budi Nurhardjo MSi selaku tim penguji skripsi dan pendadaran.
4. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, MSi selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Susanti Prasetyaningias, MSi selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan penuh kesabaran memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak A.H. Mintardja selaku Direksi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun yang telah memberikan ijin penelitian dan pengumpulan data di perusahaan serta semua karyawan dan staf perusahaan yang telah membantu penulis di dalam menyelesaikan skripsi .

6. Bapak FX. Hario Hari Santoso, SH dan Ibu Dra. Suteki Endangretnowati yang telah memberikan do'a, dukungan, bantuan materiil dan sprituil serta kasih sayangnya yang tak ternilai bagi penulis.
7. Adikku Dessy dan Hendra yang selama ini telah membantu dan memberikan perhatian yang besar bagi penulis.
8. Keluargaku di Jember : Om Sigit dan keluarga, Om Bambang dan keluarga serta Om Bagio dan Mbak Wim yang telah membantu penulis di dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman – teman Manajemen Ganjil '96 : Titin “ C “, Dewi, Sabto, Nyoman, Heriyanto, Lutfi, Arif, Ida, Dani dan semua teman – teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk cepat – cepat menyelesaikan skripsi.
10. “ Little Angel “ yang telah memberikan dorongan dan perhatiannya kepada penulis di dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman – teman seperjuangan dan senasib di Kalimantan 64 : Anto, Cak Math, Kapten, Heru, Kembar, Girin, Doyok, Basman, Panca, The Groove, Tee Toot, The Law, Ateng dan semua teman – teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tak langsung.
12. Teman – teman P.A. Perjuangan Jember : Didok, Ali, Nova, Andre, Boni, Ari, Mas Arik dan semua teman – teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan moril dan sprituil kepada penulis di dalam menyelesaikan skripsi.

Jember, April 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pokok Permasalahan	3
1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	
1.3.1. Tujuan Penelitian	5
1.3.2. Kegunaan Penelitian	5
1.4. Batasan Masalah	6
1.5. Asumsi	6
1.6. Terminologi	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	8
2.2. Landasan Teori	
2.2.1. Pengertian Manajemen Personalia	12
2.2.2. Arti Dan Pentingnya Pemberian Jaminan Sosial	13
2.2.3. Arti Dan Pentingnya Lingkungan Kerja	17
2.2.4. Arti Dan Pentingnya Prestasi Kerja Karyawan	22
2.2.5. Hubungan Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun	30

III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	33
3.2. Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	33
3.2.2. Sampel	34
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	
3.3.1. Data Dan Sumber Data	36
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	36
3.4. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya	37
3.5. Metode Analisis Data	39
3.6. Hipotesis	44
3.7. Kerangka Pemecahan Masalah	45

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Yang Diteliti	
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun	47
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun ..	49
4.1.3. Aspek Personalia	54
4.1.4. Aspek Produksi	
4.1.4.1. Bahan baku dan bahan pembantu	57
4.1.4.2. Peralatan dan mesin – mesin yang digunakan	61
4.1.4.3. Proses produksi	63
4.1.4.4. Produk yang dihasilkan	66
4.1.5. Aspek Pemasaran	67
4.1.6. Aspek Penjualan	69
4.1.7. Kebijakan Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun	71
4.1.8. Tujuan Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun	72
4.2. Analisis Data	
4.2.1. Identitas Responden	73
4.2.2. Tanggapan Responden	80

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.2.4. Analisis Koefisien Determinasi	83
4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi	84
4.2.6. Uji t	85
4.2.7. Uji F	88
4.2.8. Charts	
4.2.8.1. Chart partial regression X_1 with Y	90
4.2.8.2. Chart partial regression X_2 with Y	90
4.3. Pembahasan	91
4.4. Interpretasi Pemecahan Masalah	
4.4.1. Alternatif Pemecahan Masalah	101
4.4.2. Evaluasi Alternatif Pemecahan Masalah	103
4.4.3. Langkah - Langkah Pemecahan Masalah	105
4.4.4. Hasil – Hasil Yang Diharapkan Dari Pemecahan Masalah	106
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	107
5.2. Saran – saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN – LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Target Dan Realisasi Volume Produksi Tahun 1996 – 2000	3
2.	Jumlah Tenaga Kerja Tahun 2000	55
3.	Jam Kerja Karyawan Tahun 2000	57
4.	Standart Dan Realisasi Pemakaian Bahan Baku Tahun 2000	59
5.	Standart Dan Realisasi Harga Bahan Baku Per Kg Tahun 2000	60
6.	Komposisi Bahan Baku Per Botol Kecap Tahun 2000	61
7.	Target Dan Realisasi Volume Produksi Tahun 1996 – 2000	67
8.	Target Dan Realisasi Penjualan Tahun 1996 – 2000	70
9.	Jumlah Pengecer Tahun 1996 – 2000	71
10.	Rekapitulasi Data Usia Responden Tenaga Kerja Langsung	74
11.	Rekapitulasi Data Jenis Kelamin Responden Tenaga Kerja Langsung	75
12.	Rekapitulasi Data Status Responden Tenaga Kerja Langsung	76
13.	Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan Responden Tenaga Kerja Langsung	78
14.	Rekapitulasi Data Lama Kerja Responden Tenaga Kerja Langsung	79
15.	Descriptive Statistics	80
16.	Variables Entered / Removed	81
17.	Coefficients	82
18.	Model Summary	83
19.	Correlations	84
20.	Coefficients	85
21.	ANOVA	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.	Struktur Organisasi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun	51
2.	Skema Proses Produksi	65
3.	Chart Partial Regression X_1 With Y	90
4.	Chart Partial Regression X_2 With Y	91
5.	Kurve Daerah Penolakan Dan Daerah Penerimaan X_1 Terhadap Y	95
6.	Kurve Daerah Penolakan Dan Daerah Penerimaan X_2 Terhadap Y	98
7.	Kurve Daerah Penolakan Dan Daerah Penerimaan X_1 dan X_2 Terhadap Y	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Questioner	112
2.	Kategori penilaian variabel jamiran sosial (X_1) (p.1- p.8)	122
3.	Kategori penilaian variabel lingkungan kerja (X_2) (p.9 - p.12 dan p.14)	123
4.	Kategori penilaian variabel lingkungan kerja (X_2) (p.13)	124
5.	Kategori penilaian variabel prestasi kerja (Y) (p.15 – p.25)	125
6.	Rekapitulasi Data Hasil Questioner Identitas Responden	126
7.	Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel X_1	127
8.	Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel X_2	128
9.	Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel Y	129
10.	Rekapitulasi Data Hasil Questioner	130
11.	Regression	131
12.	Charts	133
13.	Lokasi Proses Produksi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun	134

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini industri penyedap masakan berkembang pesat, karena pemerintah memberikan kelonggaran berupa kebijaksanaan – kebijaksanaan yang lunak sehingga dapat memberikan rangsangan kepada industri penyedap masakan, khususnya pada pabrik kecap. Hal ini berhubungan dengan tujuan umum perusahaan serta membantu pula tercapainya program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran. Tujuan perusahaan secara umum adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas hasil usahanya, yang kesemuanya tidak terlepas dari pengelolaan tenaga kerjanya. Ketenangan dan rasa aman yang diperoleh tenaga kerja di dapat dari pengelolaan tenaga kerja yang tepat dan benar.

Manusia pekerja adalah manusia biasa, yang tidak dapat dipisahkan dari peranannya sebagai makhluk sosial yang penuh dengan unsur kejiwaan dan unsur jasmani. Oleh sebab itu, yang terpenting adalah menciptakan kerjasama dari masing – masing karyawan, yang disatukan dalam suasana kerja yang nyaman.

Adanya peraturan pemerintah sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dari masing – masing karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun, apabila karyawan secara sadar dan mengerti untuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tentunya hal ini akan membawa pengaruh yang baik di dalam tercapainya suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan akan bersemangat dalam melakukan suatu tindakan apabila merasa kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan manusia itu beraneka ragam dan kesemuanya perlu pemenuhan. Di dalam usaha menggairahkan semangat kerja untuk pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan, dapat dilakukan dengan cara intern dan ekstern. Cara intern (dari dalam) dapat diberikan perusahaan dalam bentuk pemberian jaminan sosial, sedangkan cara untuk menggairahkan semangat

kerja dari luar (ekstern) dapat diberikan perusahaan dalam bentuk pemberian lingkungan kerja yang kondusif.

Pemberian jaminan sosial dapat berupa pemenuhan gaji dan tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan bagi karyawan yang mengalami sakit, jaminan bagi karyawan yang hamil dan bersalin serta jaminan hari tua dan jaminan kematian bagi karyawan yang meninggal dunia.

Pemberian lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan di lingkungan tempat kerja, penerangan yang cukup memadai, pertukaran udara yang baik, mengurangi atau meredam kebisingan di dalam ruangan kerja serta memberikan kelengkapan pada peralatan dan mesin – mesin yang dimiliki oleh perusahaan.

Apabila pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja dilakukan oleh perusahaan, hal itu membuat tingkat kepuasan karyawan akan pemenuhan kebutuhan dapat terpenuhi. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Jadi, apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, akan mendapat keuntungan yaitu meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membuat hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun secara kuantitas dapat tercapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara kualitas, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu, tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi, terampil / cekatan dalam menyelesaikan tugas serta kebersihan dan kerapian dalam menyelesaikan hasil kerja. Kuantitas hasil kerja karyawan, dapat diketahui dari jumlah hasil kerjanya yang memenuhi standart sesuai dengan ketentuan perusahaan serta cepat selesainya jika ada pekerjaan extra atau lembur.

Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka perusahaan akan mempercayakan sepenuhnya tugas pekerjaan kepada karyawan sehingga antusias dalam bekerja ditunjukkan dengan kerjasama yang baik dengan karyawan lain.

Dengan ini diharapkan, bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi biaya per unit produk dapat diperkecil.

1.2. Pokok Permasalahan

Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah perusahaan yang produknya berupa kecap manis dan kecap asin. Di dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan tidak jarang menghadapi rintangan, baik yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar perusahaan. Rintangan tersebut harus segera diatasi, karena akan menimbulkan masalah yang fatal dan secara langsung akan mempengaruhi usaha pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” Madiun adalah menurunnya prestasi kerja tenaga kerja langsung (secara kuantitas / jumlah produk yang dihasilkan), sehingga tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dari tahun 1996 sampai tahun 2000. Hal tersebut dapat dilihat dari data di bawah ini :

**Tabel 1 : Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun
Target Dan Realisasi Volume Produksi Tahun 1996 – Tahun 2000
(Dalam Satuan Krat)**

Tahun	Target produksi	Realisasi produksi	Deviasi	
			Unit	Prosentase
1996	21500	21000	500	2,3
1997	20000	19500	500	2,5
1998	20500	20000	500	2,4
1999	21500	20300	200	0,9
2000	21500	21100	400	1,8

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

Dari hasil interview penulis dengan tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun dapat diketahui bahwa sebab – sebab menurunnya prestasi kerja tenaga kerja langsung adalah sebagai berikut :

1. Pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja langsung yang hanya berupa jaminan sakit atau jaminan kecelakaan kerja dirasakan sangat kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga karyawan kurang bersemangat di dalam melakukan pekerjaannya. Padahal menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pemberian jaminan sosial kepada karyawan (1992:29) meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
2. Lingkungan kerja di Perusahaan Kecap Cap “TAWON “ Madiun kurang memadai, terlihat dari kurangnya penerangan lampu atau sinar matahari di tempat proses produksi, ventilasi udara kurang baik di lokasi proses produksi serta tidak adanya petugas keamanan di tempat parkir kendaraan karyawan, sehingga karyawan kurang bergairah di dalam melakukan pekerjaannya. Padahal menurut Alek S. Nitisemito dalam buku yang berjudul Manajemen Personalia (1996:13) mengatakan bahwa :
 - Faktor – faktor yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan meliputi: kebersihan di tempat kerja, penerangan yang memadai, pertukaran / ventilasi udara yang baik, keamanan di tempat kerja, mengurangi atau menghilangkan kebisingan di ruangan kerja serta kelengkapan peralatan dan mesin – mesin dengan alat pengaman.

Berdasarkan permasalahan tersebut, seberapa besar hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, maka skripsi ini diberi judul : HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAP CAP “TAWON” MADIUN.

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai suatu tujuan, yaitu :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai suatu kegunaan, yaitu :

- a. Bagi Universitas Jember
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan referensi yang berguna bagi kalangan akademis di lingkungan Universitas Jember.
- b. Bagi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” Madiun
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan pertimbangan bagi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” Madiun, di dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan khususnya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun.
- c. Bagi Penulis
 1. Penelitian ini merupakan pengetrapan teori yang diperoleh selama kuliah khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Penelitian ini dipergunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

1.4. Batasan Masalah

Agar pembahasan skripsi ini tidak mengalami kesimpangsiuran dan terhindar dari pembahasan yang terlalu jauh serta tidak mengarah ke topik yang lain, maka perlu dibatasi pada :

1. Masalah manajemen personalia, terutama yang menyangkut hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ di Madiun.
2. Periode penelitian yang digunakan adalah tahun 1996 sampai dengan tahun 2000.

1.5. Asumsi

Untuk memudahkan penganalisisan pada penelitian ini digunakan beberapa asumsi, antara lain :

- a. Pimpinan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan di perusahaan.
- b. Lingkungan kerja perusahaan masih tetap atau tidak berubah.
- c. Ada kemauan dari karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

1.6. Terminologi

Judul : HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KERJA LANGSUNG PERUSAHAAN KECAP CAP “TAWON “ MADIUN.

- a. Hubungan adalah keadaan berhubungan, kontak, sangkut paut, ikatan, pertalian (RI. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991:358).
- b. Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau

berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (RI. DPR, 1992:13).

- c. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito. A, 1996:109).
- d. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).
- e. Tenaga kerja langsung adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat (RI. DPR, 1992:13).
- f. Karyawan adalah tenaga kerja pada perusahaan swasta (Nitisemito. A, 1996:12).
- g. Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak (RI. DPR, 1992:14).

Jadi secara keseluruhan, pengertian judul di atas adalah pertalian antara pemberian suatu perlindungan bagi karyawan dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan terhadap hasil kerja, baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya (Nuraini Sriminingsih. 1996. Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Masrur And Son Waru Sidoarjo) adalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja kepada karyawan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan PT. Masrur And Son, Waru Sidoarjo, terlihat dari tidak sesuainya target produksi yang telah ditetapkan dengan realisasi produksi selama tahun 1991 sampai dengan tahun 1995.
2. Perlunya dilakukan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja kepada karyawan PT. Masrur and Son, Waru Sidoarjo, dimana di dalam penelitian tersebut menggunakan responden sebanyak 20 orang karyawan bagian produksi PT. Masrur And Son serta menggunakan data tahun 1991 sampai dengan tahun 1995.
3. Perhitungan dengan menggunakan metode koefisien korelasi variabel X_1 terhadap variabel Y menunjukkan hasil sebesar 0,25 yang berarti menunjukkan pengaruh positif antara pemberian jaminan sosial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Masrur And Son, Waru Sidoarjo.
4. Perhitungan dengan menggunakan metode koefisien korelasi variabel X_2 terhadap variabel Y menunjukkan hasil sebesar 0,01 yang berarti menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Masrur And Son, Waru Sidoarjo.
5. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode koefisien determinasi dengan hasil sebesar 0,50 yang berarti menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Masrur And Son, Waru Sidoarjo.

Persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

1. Persamaan

- a. Judul skripsi penelitian sebelumnya “ Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Masrur And Son Waru Sidoarjo “, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan judul : Hubungan Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.
- b. Objek yang diteliti adalah tenaga kerja langsung suatu perusahaan.
- c. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F.
- d. Variabel yang diteliti adalah jaminan sosial (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y).

2. Perbedaan

- a. Subjek yang diteliti pada penelitian sebelumnya adalah PT. Masrur And Son Waru Sidoarjo, sedangkan subjek yang diteliti pada penelitian sekarang adalah Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.
- b. Data yang diambil pada penelitian sebelumnya pada tahun 1991 sampai dengan tahun 1995, sedangkan data yang diambil pada penelitian sekarang tahun 1996 sampai dengan tahun 2000.
- c. Jumlah responden yang diteliti sebelumnya adalah 20 orang karyawan, sedangkan dalam penelitian sekarang 30 orang karyawan.
- d. Penelitian sebelumnya indikator pengukurannya menggunakan :
 1. Variabel bebas atau independent variabel (X)
 - a. Jaminan sosial (X_1)
 - Tentang perhatian perusahaan terhadap kesehatan pegawai dan keluarganya.

- Pemberian pakaian seragam.
- Pengiriman ke tempat pelatihan.
- Rekreasi.

b. Lingkungan kerja (X_2)

- Adanya pembagian kerja yang jelas.
- Adanya perputaran pekerjaan.
- Sikap atasan terhadap hasil kerja pegawai.
- Lengkap dan tidaknya perlengkapan dan peralatan yang dipakai untuk membantu pelaksanaan pekerjaan.

2. Prestasi kerja sebagai variabel terikat atau dependen variabel (Y)

- Pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap harinya.
- Sesuai tidaknya hasil kerja pegawai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sekarang indikator pengukurannya menggunakan :

1. Variabel bebas atau independent variabel (X)

a. Jaminan sosial (X_1)

- Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).
- Perlindungan keselamatan kerja .
- Jaminan terhadap kecelakaan kerja.
- Jaminan bagi karyawan yang sakit.
- Pelayanan pemeriksaan kehamilan bagi karyawan.
- Jaminan bersalin bagi karyawan.
- Jaminan kematian bagi karyawan yang meninggal dunia.
- Jaminan hari tua.

b. Lingkungan kerja (X_2)

- Kebersihan di sekitar tempat kerja.
- Penerangan yang memadai.

- Pertukaran / sirkulasi udara yang baik.
 - Keamanan di tempat kerja.
 - Kebisingan di dalam ruang kerja.
 - Kelengkapan peralatan dan mesin – mesin.
2. Prestasi kerja sebagai variabel terikat atau dependen variabel (Y)
- Motivasi karyawan di dalam melakukan pekerjaan.
 - Orientasi karyawan di masa mendatang.
 - Peran karyawan mendapat posisi di dalam masyarakat.
 - Pemanfaatan waktu di tempat kerja.
 - Kesesuaian anantara waktu yang diberikan oleh perusahaan dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan.
 - Tingkat ketelitian karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - Tingkat keterampilan karyawan di dalam melakukan pekerjaan.
 - Tingkat kerapian dan kebersihan karyawan di dalam menyelesaikan hasil kerja.
 - Kesesuaian antara jumlah / kuantitas hasil kerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan
 - Tingkat kecepatan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan extra / lembur.
 - Keharmonisan hubungan dengan sesama karyawan.
- e. Pada penelitian sebelumnya tidak memberikan kerangka pemecahan masalah, sedangkan dalam penelitian sekarang memberikan dan menjelaskan tentang kerangka pemecahan masalah.
- f. Pada penelitian sebelumnya tidak memberikan terminologi, sedangkan dalam penelitian sekarang memberikan dan menjelaskan terminologi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan, sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pengaturan manajemen personalia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih produktif. Pengaturan tersebut, merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang lebih produktif dan wajar.

Untuk mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi. Para ahli tersebut, pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli di perusahaan tersebut, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, membuat tingkat kerja karyawan di perusahaan menjadi tinggi, partisipasi kerja karyawan menjadi tinggi. komunikasi antara karyawan maupun dengan pimpinan berjalan efektif, disiplin kerja karyawan menjadi tinggi, upah dan gaji karyawan ditentukan secara adil sesuai dengan jabatannya serta tanggung jawab karyawan akan pelaksanaan tugasnya sangat tinggi. Bila prestasi kerja dievaluasi secara kontinyu, maka karyawan akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat dicapai oleh perusahaan.

Nitisemito (1996:11) berpendapat bahwa, ” Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing dan controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan “.

Pengertian manajemen personalia menurut Mangkunegara (2000:2) adalah Manajemen personalia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian , pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari dua pengertian tersebut, dapat disimpulkan mengenai pengertian manajemen personalia, yaitu bagian dari manajemen yang merupakan seni dan ilmu untuk melaksanakan fungsi manajemen, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan menggerakkan orang dalam hubungan kerja.

Tugas dan tanggung jawab yang ada dalam manajemen personalia, dapat diketahui dari besar kecilnya perusahaan. Untuk perusahaan kecil, dalam pengertian aktivitas yang dilakukan sedikit, tentu saja tugas dan tanggung jawab dipegang sendiri oleh pimpinan. Sebaliknya pada perusahaan besar, diperlukan waktu, tenaga dan pengawasan yang lebih banyak, sehingga urusan tugas dan tanggung jawab akan diserahkan kepada bagian personalia.

Meskipun telah ditemukan mesin – mesin modern yang serba otomatis, perusahaan masih belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan bagian personalia. Semakin modern suatu mesin, semakin kecil pula kebutuhan akan personalia. Akan tetapi, karena hubungan yang semakin meluas, baik secara nasional maupun secara internasional, pemasaran barang dan jasa semakin besar pula. Dalam kenyataannya, dapat dilihat bahwa perusahaan yang menggunakan mesin – mesin yang serba modern dan serba otomatis, masih membutuhkan personalia dalam jumlah yang cukup besar.

2.2.2. Arti Dan Pentingnya Pemberian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja, dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (RI. Departemen Tenaga Kerja, 1999:237).

Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perseorangan, dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak. Mengingat jaminan sosial merupakan hak dari tenaga kerja, maka setiap perusahaan atau perseorangan wajib menyelenggarakannya.

Pada hakekatnya, pemberian jaminan sosial ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Pemberian jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain ;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja, yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Pemberian perlindungan kepada tenaga kerja, diselenggarakan melalui program jaminan sosial yang pengelolaannya dapat dilaksanakan melalui mekanisme asuransi untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak – hak peserta dan kewajiban lain dari badan penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya, dimana setiap tenaga kerja berhak atas pemberian jaminan sosial.

Ruang lingkup program pemberian jaminan sosial (RI. DPR, 1992:29) meliputi :

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi

keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah kerja, karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut, dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan di dalam bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan, yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika harus dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan tenaga kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian, diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif.

Selain pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja, perusahaan juga perlu memberikan upah dan tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja seperti sandang, pangan dan papan.

Menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2000:101), dapat dikemukakan kebutuhan hidup karyawan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
Yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini, merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Pemimpin perlu memberikan upah dan tunjangan yang layak kepada karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman
Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, perumahan dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi / keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja melalui interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri
Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang – wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati dan diberi penghargaan atas prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide – ide, memberikan penilaian dan kritik serta berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Tenaga kerja adalah manusia biasa, yang akan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan, apabila kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Kebutuhan hidup manusia itu beraneka ragam dan kesemuanya perlu pemenuhan.

Mengingat pemberian jaminan sosial merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan karyawan lainnya, maka harus dilaksanakan secara bertahap dan saling menunjang dengan usaha pelayanan karyawan dalam bidang kesehatan, kesempatan kerja serta keselamatan kerja karyawan.

Dengan adanya pemberian jaminan sosial, karyawan sebagai sumber daya insani, akan merasa aman dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya. Pemberian jaminan sosial adalah salah satu pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk dapat

bekerja lebih produktif dan hidup lebih sejahtera. Sebaliknya, bagi pengusaha juga akan dapat lebih bersungguh – sungguh dalam melakukan usahanya, karena karyawan yang bekerja di perusahaannya terlindung dan terjamin oleh program jaminan sosial tenaga kerja.

2.2.3. Arti Dan Pentingnya Lingkungan Kerja

Cara untuk menggairahkan semangat kerja dari luar (ekstern) dapat dilakukan dengan melakukan pemberian lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito. A, 1996:109).

Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi karyawan dalam bekerja.

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Nitisemito. A,1996:113) antara lain :

1. Kebersihan di sekitar tempat kerja

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan, yaitu, “ Kebersihan adalah pangkal dari kesehatan ”. Dalam hadis Nabi dikemukakan antara lain, ”Kebersihan adalah sebagian daripada iman”. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Bagi seorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan di tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas. Misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

Untuk menjaga kebersihan ini, pada umumnya diperlukan petugas khusus yang membutuhkan pula pertimbangan biaya. Akan tetapi, kebersihan bukan semata – mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap karyawan harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

2. Penerangan yang memadai

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian yang tinggi.

Untuk menghemat biaya, penerangan sebaiknya diusahakan menggunakan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca – kaca pada jendela, plafon serta dinding.

Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu, ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang bekerja. Dengan lampu neon, misalnya, dapat menimbulkan penerangan yang kuat, tetapi menghemat watt.

Selain itu, harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut, sehingga dapat menimbulkan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan. Di samping itu, masalah biaya harus mendapat perhatian. Kita harus selalu ingat, bahwa penerangan yang terlalu besar akan menimbulkan rasa panas pada karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan rasa gelisah. Sebaliknya, apabila penerangan yang kurang, karyawan akan cepat mengantuk dan mungkin pekerjaan banyak yang keliru.

3. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup, terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan, apalagi bila ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini, akan menyebabkan kesegaran fisik pada karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

Untuk pertukaran udara yang cukup, pertama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar, terutama pada daerah – daerah panas. Ventilasi yang lebar ini akan menimbulkan pertukaran udara yang baik, sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi, terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat, sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit.

Perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan udara masih dirasakan, dapat mengusahakan dengan kipas angin atau air conditioner (AC). Menggunakan AC pada tempat – tempat yang udaranya pengap dapat menimbulkan kesejukan, sehingga dapat mengurangi kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi pemerintah banyak yang telah menggunakan AC pada ruang kerjanya. Namun, penggunaan AC ini ada efek negatifnya, sebab ada karyawan yang alergi terhadap AC, juga bila di dalam ruangan tersebut banyak karyawan yang merokok justru kurang baik untuk kesehatan.

4. Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, sehingga akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan.

Namun yang dimaksud disini adalah rasa aman di dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan, misalnya sebagian besar karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri. Pada saat bekerja, karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraan secara langsung.

Apabila kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian akan timbul kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja karyawan akan menurun dan konsentrasi dalam bekerja menjadi berkurang. Akibat dari semua itu, produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itu, penjagaan kendaraan dari pencurian dan perusakan harus benar – benar diperhatikan.

5. Kebisingan di dalam ruangan kerja

Siapa yang tidak senang mendengar suara bising. Karena kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi kerja akan menjadi terganggu, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan banyak yang salah dan rusak. Hal itu tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Kebisingan yang terus menerus tentunya mungkin menimbulkan kebiasaan, sehingga tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak berlaku untuk setiap orang. Di samping itu, untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi yang tinggi, kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan atau setidaknya mengurangi. Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau mengusahakan sedemikian rupa, sehingga kebisingan itu akan menjadi berkurang.

Namun, apabila kebisingan tersebut tidak dapat dikurangi, hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan - pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tempat yang terpisah, sehingga kebisingan tersebut tidak akan mengganggu.

Kebisingan yang terus menerus akan menyebabkan perasaan menjadi berkurang. Meskipun demikian, mungkin dapat menimbulkan gangguan kesehatan. Misalnya, kebisingan dapat menimbulkan rusaknya telinga dan bila karyawan berobat akan menjadi tanggung jawab perusahaan, berarti menambah beban biaya.

Kebisingan juga menimbulkan gangguan bagi tetangga. Bahkan, mungkin menimbulkan reaksi yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu, harus diupayakan supaya kebisingan tersebut berkurang, seandainya usaha untuk menghilangkan kebisingan sama sekali tidak dapat dilaksanakan.

6. Kelengkapan peralatan dan mesin – mesin dengan alat pengaman

Peralatan dan mesin – mesin yang digunakan oleh perusahaan untuk proses produksi, harus dilengkapi dengan pengaman, agar karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Penggunaan peralatan dan mesin – mesin harus efektif dan efisien, supaya hasil produksi tetap terpelihara kuantitas dan kualitasnya.

Penggantian peralatan dan mesin – mesin yang sudah usang dan rusak akan mengurangi angka kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang mungkin akan timbul pada karyawan.

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terencanakan dan untuk tiap – tiap peristiwa, tentu ada sebab – sebabnya, meskipun kita mungkin belum menemukannya. Kecelakaan kerja akan menimbulkan kerusakan, baik pada barang maupun pada karyawan.

Meskipun demikian, mereka yang bertanggungjawab terhadap masalah kerja, haruslah memperhatikan kelengkapan peralatan dan mesin – mesin dengan alat pengaman apabila terjadi kecelakaan, walaupun tidak ada barang atau karyawan yang luka. Kalau tidak, perusahaan akan dipandang kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya di dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang baik, akan mengurangi kemungkinan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kurangnya kemungkinan karyawan untuk bekerja dengan baik ini, dapat mengurangi nilai atau hasil kerjanya.

Pemberian lingkungan kerja yang kondusif, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Manfaat secara langsung, tidak kelihatan secara jelas, tetapi pengaruhnya sangat kuat terhadap semangat kerja dalam diri karyawan sendiri.

2.2.4. Arti Dan Pentingnya Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Mangkunegara, 2000:67), dapat diketahui dari :

1. Ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Ketelitian karyawan di dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Keterampilan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kerapian karyawan di dalam menyelesaikan hasil kerjanya.

Kuantitas hasil kerja karyawan dapat diketahui dari jumlah (kuantitas) hasil kerjanya apakah sesuai dengan standart yang di tetapkan oleh perusahaan dan tingkat kecepatan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan extra atau lembur.

Hal lain untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dengan melihat motivasi karyawan di dalam melakukan pekerjaannya, orientasi karyawan di masa mendatang, peran karyawan mendapat posisi di masyarakat, pemanfaatan waktu di tempat kerja serta hubungan dengan sesama karyawan di perusahaan.

Prestasi kerja karyawan erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu penilain prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peran aktif karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara lebih terperinci, tujuan penilaian prestasi kerja karyawan (Soeprihanto. J, 2000:8) adalah :

1. Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat atau jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan di dalam bekerja.
6. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan / karyawannya, sehingga dapat membantu di dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja dibutuhkan sistem penilaian yang memenuhi syarat – syarat tertentu. Secara sepintas memang mudah dapat menilai suatu pekerjaan gagal atau sebaliknya sukses. Tetapi ukuran nyata sukses, gagal atau cukup sangat relatif. Lebih – lebih apabila pekerjaan tersebut tidak dapat dihitung hasilnya (outputnya), tetapi dalam kondisi relatifpun sebaliknya dicoba disusun dan ditentukan syarat – syarat.

Menurut Wayne F. Cascio dan Elias M. Awad (dalam Soeprihanto. J, 2000:9) disebutkan bahwa syarat – syarat dari sistem penilaian adalah :

1. Relevance

Suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal – hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

2. Acceptability

Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

3. Reliability

Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Reabilitas sistem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : waktu dan frekwensi penilaian. Dalam hubungannya dengan sistem penilaian, disebut memiliki tingkat reabilitas yang tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap karyawan yang sama memperoleh hasil nilai yang tingkatnya relatif sama.

4. Sensitivity

Sistem penilaian tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atau jelek telah dilakukan oleh seorang karyawan. Hal ini sangat penting karena jangan sampai terjadi suatu sistem tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dari karyawan yang tidak berhasil. Apabila itu terjadi, maka dalam organisasi semua karyawan akan mencapai tingkatan yang sama dan semua tujuan penilaian prestasi kerja yang diatas tidak akan tercapai.

5. Practicality

Sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas karyawan.

Penyimpangan atau kesalahan sering terjadi di dalam penilaian prestasi kerja karyawan (Soeprihanto. J, 2000:10) meliputi :

1. Kelonggaran atau kekerasan (Liniency atau severity)

Penerapan sistem penilaian mengasumsikan bahwa manusia adalah peneliti atau penilai yang baik, selain itu dapat melakukannya secara objektif. Keobjektifan sering merupakan hambatan di dalam anggapan tersebut dan sebaliknya memang sering terjadi pelanggaran terhadap hal itu.

Kecenderungan pelanggaran yang pertama yaitu kelonggaran penilaian atau terlalu lunak dalam penilaian. Penilaian semacam ini akan menghasilkan penilaian yang tinggi tanpa atau memperhatikan hasil pekerjaan yang sesungguhnya. Hal ini dapat terjadi apabila penilai merasa “ dekat “ dengan bawahan ” anak emas / kesayangan “ atau terjadi ketidakwajaran dalam proses penilaian, yang terakhir ini tampaknya menguntungkan bawahan karena memperoleh nilai tinggi. Tetapi di pihak lain sistem penilaian tidak mendorong prestasi kerja , bahkan sebaliknya dapat menjerumuskan bawahan.

Kecenderungan pelanggaran kedua yaitu kekerasan penilaian atau terlalu keras dalam menilai. Penilaian semacam ini akan menghasilkan penilaian yang rendah tanpa memperhatikan pekerjaan yang sesungguhnya. Hal ini dapat terjadi apabila hubungan penilai terhadap bawahan (yang dinilai) adalah kebalikan dari kecenderungan pelanggaran yang pertama di atas.

2. Kecenderungan ke pusat (Central Tendency)

Umumnya para perilai yang tidak memiliki kepastian tentang bawahan yang dinilai akan memiliki suatu “ central tendency “ dalam waktu melaksanakan penilaian. Misalnya skala penilaian antara 1 sampai 5, maka penilai cenderung tidak memberi nilai pada skala 6 (enam) dan skala terendah 1 (satu). Umumnya mereka memberi nilai berkisar 2, 3, 4 yaitu cenderung ke pusat atau central tendency.

Masalah central tendency bagaimanapun merupakan kecenderungan yang kurang wajar dalam sistem penilaian. Oleh karena itu perlu dirumuskan suatu cara mengukur dan menngurutkan dengan berbagai metode.

3. “ Halo Error “ atau “ Halo Effect “

Penyimpangan karena “ halo error “ atau “ halo effect “ merupakan penyimpangan karena kesan sesaat dari penilai terhadap bawahan. Penilaian semacam ini akan menghasilkan nilai yang tinggi atau rendah apabila dibandingkan dengan hasil kerja senyatanya. Sebagaimana penyimpangan yang lain, penyimpangan karena “ halo error “ ini dilakukan oleh penila. yang melaksanakan secara garis besar (global) dengan kesan sesaat tersebut. Kondisi ini mudah terjadi pada pekerjaan yang hasilnya sulit dikwantitaskan, maka hal itu membantu mempermudah dalam penilaian. Selain itu bagi penilai memang membutuhkan waktu untuk mempelajari sistem penilaian dan mengenal kondisi pekerjaan bawahan secara cermat. Dengan demikian masalah “ halo error “ dapat diusahakan untuk dihindari dalam pelaksanaan penilaian pekerjaan karyawan.

Kesalahan – kesalahan penilaian terjadi melalui proses – proses, baik itu yang disengaja maupun yang tidak disengaja (Simamora. H, 1999:438) yaitu :

1. Kesalahan – kesalahan tidak disengaja

Kesalahan – kesalahan tidak disengaja timbul karena evaluator mungkin tidaka memiliki keahlian – keahlian yang diperlukan guna membuat penilaian – penilaian akurat atau kandungan penilaian itu sendiri tidaka ditentukan secara jeli. Salah satu cara memeriksa mengapa terjadi kesalahan – kesalahan penilaian adalah

dengan menggunakan pendekatan yang disebut pemrosesan informasi kognitif (Cognitive Information Processing, CIF). Menurut pendekatan ini, penilaian kinerja paling baik dilihat sebagai tugas memori yang kompleks dimana penilai – penilai harus :

- a. Mendapatkan informasi kinerja tentang seorang karyawan.
- b. Mengkodekan dan menyimpan informasi tersebut ke dalam memori mereka.
- c. Menarik informasi tersebut di kemudian hari pada saat diminta menilai kinerja mereka.
- d. Menimbang dan mengkombinasikan informasi tersebut ke dalam nilai kinerja secara keseluruhan.

Upaya – upaya untuk mengendalikan kesalahan – kesalahan yang tidak disengaja selalu dilakukan melalui pemberian pelatihan kepada evaluator. Pelatihan untuk memperbaiki keahlian – keahlian observatorial dan akategorisasi (disebut pelatihan “ kerangka acuan “) bisa meningkatkan konsistensi dan akurasi. Pelatihan kerangka acuan (frame of reference training) ini berbentuk penyusunan kerangka acuan bersama diantara para penilai dalam proses observasi. Evaluator – evaluator diakrabkan dan diuji menurut dimensi kinerja dan kandungan skala penilaian, kemudian diberi kesempatan untuk mempraktikkan penilaian – penilaian kinerja. Berikutnya mereka diberi umpan balik atas nilai – nilai yang telah mereka berikan sebelumnya.

Prosedur pelatihan kerangka acuan mempunyai sejumlah kelemahan, salah satu masalahnya adalah biaya, yang dapat menghambau disebabkan lamanya waktu dan banyaknya orang terlibat. Kelemahan lain adalah bahwa pelatihan ini hanya dapat digunakan dengan sistem penilaian kinerja yang berdasarkan keperilakuan.

2. Kesalahan – kesalahan disengaja

Kadang kala penyelia secara sengaja menilai para karyawan secara tidak akurat karena sebab – sebab politis atau lainnya. Disamping itu para penyelia mungkin sulit memberikan umpan balik yang negatif kepada bawahannya dan

dapat membesarkan nilai untuk menghindarkan tugas yang tidak menyenangkan tersebut.

Upaya – upaya untuk mengandalikan kesalah penilaian yang disengaja meliputi : pembuatan dimensi – dimensi yang spesifik dan terverifikasi, menyembunyikan kunci – kunci pemberian skor dengan menggunakan instrumen penilaian seperti forced choice scales dan mixed standart scales yang memerlukan pengecekan silang, penilai – penilai tambahan atau telaah – telaah nilai oleh orang lain, melatih para evaluator tentang bagaimana memberikan umpan balik negatif kepada karyawan dan mengurangi motivasi evaluator untuk melakukan penilaian – penilaian yang tidak akurat.

Para manajer mengalami kesulitan dalam memperbaiki kinerja karyawan karena : mereka bereaksi terhadap asumsi – asumsi mereka sendiri mengenai perilaku dan sikap individu, para manajer gagal mengenali bahwa situasi organisasional dan lingkungan memiliki andil terhadap permasalahan – permasalahan kinerja; individu mungkin memiliki motivasi untuk melaksanakan tetapi tidak mempunyai kesempatan, tidak ada ketentuan yang jelas untuk kinerja yang efektif.

Karena kesalahan – kesalahan, penilaian dapat secara serius mengurangi sistem penilaian kinerja organisasi, upaya cukup besar telah difokuskan pada pembuatan cara – cara mengurangi atau menghilangkan kesalahan – kesalahan penilaian kinerja. Adapun langkah – langkah yang dapat membantu organisasi mengurangi kesalahan – kesalahan dan masalah dalam sistem penilaiannya (Simamora. H, 1999:441) adalah :

1. Atasan haruslah digalakkan agar mengamati kinerja bawahan mereka secara teratur dan membuat catatan dari pengamatan mereka.
2. Skala – skala penilaian haruslah dirancang secara cermat dalam cara – cara berikut:
 - a. Setiap dimensi (ukuran) dari skala penilaian harus dirancang hanya untuk menilai satu aktivitas kerja yng penting.

- b. Dimensi – dimensi yang dimasukkan ke dalam skala penilaian harus penting semua, berarti dan dinyatakan secara jelas.
 - c. Kata – kata yang digunakan untuk mendefinisikan berbagai poin sepanjang skala penilaian harus ditentukan secara jelas dan tidak mendua bagi penilai dalam hubungannya dengan perilaku karyawan.
3. Penilai tidak boleh dituntut supaya mengevaluasi sejumlah besar bawahan sekaligus pada saat yang bersamaan.
 4. Penilai harus disadarkan terhadap kesalahan – kesalahan penilaian, seperti : halo error, leniency dan central tendency.

Dalam melakukan penilaian sebaliknya dilakukan seobjektif mungkin. Memang akan lebih baik apabila sudah dimiliki dan disepakati suatu standart, akan tetapi kenyataannya adalah kesepakatan yang ditentukan oleh pihak manajer dengan memberikan bobot (nilai) yang sama terhadap aspek – aspeknya (misalnya : 1). Selain aspek – aspek yang dinilai misal ditentukan bobotnya / nilainya : 1 (satu), juga ditentukan tingkat / kategori prestasinya, misalnya dengan angka 1 terendah atau 5 tertinggi cara ini dapat mengurangi subjektivitas penilaian.

Penilaian adalah pengukuran terhadap hasil – hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Penilaian tersebut apabila dibandingkan dengan sasaran yang telah disepakati bersama tentunya dalam penilaian harus dipertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi dari prestasi karyawan tersebut. Agar maksud penilaian dapat terarah dengan baik, maka penilaian harus didasarkan pada kenyataan yang ditunjukkan karyawan dalam karya sesungguhnya, karena mungkin saja terjadi penilaian terpengaruh oleh hal – hal yang karyawan mungkin mampu melaksanakannya.

Sesuai dengan tujuan prestasi kerja karyawan, maka sifat penilaian yang baik (Soeprihanto. J, 2000:26) adalah :

1. Terbuka

Penilaian prestasi kerja sebaiknya terbuka bagi karyawan yang bersangkutan. Maksud sifat terbuka adalah bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak

mengetahui penilaian yang dilakukn oleh atasannya terhadap dirinya. Di samping dia berhak mengetahui, karyawan dapat mengajukan keberatan – keberatan atas nilainya, apabila menurut anggapannya penilaian tersebut kurang sesuai. Dalam mengajukan keberatan tersebut sebaiknya menyatakan fakta – fakta dan alasan yang logis. Agar seorang karyawan mampu memahami penilaian, perlu adanya penjelasan dari bagian personalia atau bagian yang ditunjuk tentang berbagai bidang yang dinilai dalam organisasi perusahaan tersebut. Apabila hal itu dapat dilakukan secara timbal balik, maka akan dapat dipetik manfaatnya, yaitu :

- a. Setiap karyawan yang dinilai akan mengetahui kemampuannya melalui nilai kurang, cukup atau baik. Dengan mengetahui kekurangannya berarti dia dapat memperbaikinya untuk waktu mendatang.
- b. Bagi atasan yang menilai, dia akan menilai bawahannya secara teliti dan objektif. Hal ini didorong oleh sifat terbuka penilaian prestasi kerja tersebut.

2. Rahasia

Maksudnya adalah penilaian itu hanya diketahui oleh pejabat yang berkepentingan, yaitu penilainya dan karyawan yang dinilai. Walaupun demikian untuk menjamin objektivitas diperlukan pihak ketiga yang tidak turut menilai mempunyai kekuatan dan hubungan dengan penilaian tersebut, sehingga pada daftar penilaian prestasi kerja karyawan tersebut terdapat pihak – pihak yang menyetujui, yaitu :

- a. Pejabat yang dinilai
- b. Pejabat yang menilai
- c. Pejabat satu tingkat diatas penilai

Umpan balik prestasi kerja karyawan adalah kebutuhan pengembangan yang utama, karena hampir semua karyawan ingin mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja mereka. Mereka ingin mengetahui, apakah hasil – hasilnya memuaskan dan apakah mereka berperilaku seperti yang diharapkan. Karyawan menginginkan informasi ini tidak hanya untuk kepuasan pribadi yang diberikan oleh umpan balik

yang positif saja, tetapi juga membantu mereka untuk membenahi kinerja mereka agar memenuhi syarat sebagai balas jasa karyawan pada perusahaan.

Umpan balik prestasi kerja adalah sangat penting bagi karyawan dan dalam ketiadaan umpan balik yang berarti, karyawan akan mengambil jalur informal guna menilai prestasi kerja mereka. Karyawan dapat sangat sensitif, apabila disertakan dalam masalah – masalah yang berkenaan dengan urusan departemental.

Menggunakan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai alat pengembangan karyawan, bisa memberikan peran pengukuhan dan penopang kinerja. Dengan memberikan umpan balik atas kinerja masa lalu, karyawan didorong untuk memberikan kinerja yang lebih positif. Pujian dapat melingkupi imbalan – imbalan finansial yang diterima oleh karyawan.

2.2.5. Hubungan Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun

Pengertian hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung adalah pertalian antara pemberian suatu perlindungan bagi karyawan dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan terhadap hasil kerja, baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun.

Pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh perusahaan akan dapat diperoleh keuntungan – keuntungan, seperti :

1. Semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja akan meningkat

Karyawan akan bersemangat di dalam melakukan pekerjaan, apabila kebutuhannya dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan karyawan di dapat dari pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi, maka membuat tingkat kepuasan akan pemenuhan kebutuhan menjadi tinggi. Jika tingkat kepuasan akan

pemenuhan kebutuhan sudah tinggi, maka dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja.

2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan

Apabila semangat dan kegairahan kerja karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka meningkat pula prestasi kerja karyawan.

3. Kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat tercapai

Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membuat karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu, tingkat ketelitian karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi tinggi, terampil di dalam melakukan pekerjaan, kebersihan dan kerapian di dalam menyelesaikan hasil kerja, jumlah (kuantitas) hasil kerja karyawan memenuhi standart yang ditetapkan oleh perusahaan serta cepat selesainya apabila ada pekerjaan extra atau lembur.

4. Terciptanya kerjasama yang baik dengan sesama karyawan

Meningkatnya prestasi kerja karyawan, perusahaan akan mempercayakan sepenuhnya tugas pekerjaan kepada karyawan, sehingga antusiasme dalam bekerja ditunjukkan dengan kerjasama yang baik dengan karyawan lain.

5. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan

Karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal, maka ia akan mempunyai semangat yang tinggi di dalam bekerja. Semangat kerja karyawan yang tinggi, secara langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

6. Biaya per unit produk dapat diperkecil

Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan, akan membuat hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas dapat tercapai, sehingga biaya per unit produk dapat diperkecil. Apabila biaya per unit produk dapat diperkecil, perusahaan akan mendapat laba yang cukup besar dari tiap unit produk yang dihasilkan.

Jadi secara keseluruhan, hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, seperti : semangat karyawan dalam bekerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat tercapai, terciptanya kerjasama yang baik dengan sesama karyawan, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan serta biaya per unit produk dapat diperkecil.



III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini diartikan sebagai strategi untuk mengatur latar atau seting penelitian, agar diperoleh data yang akurat sesuai dengan karakteristik variabel penelitian dan tujuan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan studi lapangan. Dengan metode studi lapangan, peneliti meninjau langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun, karena dianggap lebih tepat dan diharapkan mendapat data yang lebih akurat. Metode studi kepustakaan, peneliti menggunakan literatur – literatur yang ada.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Semua tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun dinamakan populasi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Anto Dajan (1997:129), sebagai berikut :

Sebagian individu yang diselidiki itu disebut sampel atau contoh (monster), sedangkan semua individu untuk siapa-siapa kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendaknya digeneralisasikan atau disimpulkan disebut populasi atau universe.

Hadari Nawawi (1998:141) di dalam buku Metode Penelitian Bidang Sosial, menyatakan bahwa :

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuh – tumbuhan, gejala - gejala, nilai test atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Dari dua pengertian tersebut, populasi cenderung pada penentuan jumlah sumber data yang memiliki karakteristik tertentu.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah contoh, monster, representan atau wakil dari populasi yang cukup besar jumlahnya yaitu satu bagian dari keseluruhan bagian yang dipilih dan representatif sifatnya dari keseluruhannya (Kartono. K, 1996:129).

Tujuan peneliti mengambil sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya, dengan jalan hanya mengamati sebagian saja dari populasi yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Sampling adalah aktivitas mengumpulkan sampel. Metode sampling yang dipilih adalah proporsional random sampling, yaitu : jika populasi terdiri dari beberapa sub-populasi yang tidak homogen dan tiap –tiap sub-populasi akan diwakili dalam penyelidikan, maka pada prinsipnya dengan jalan mengambil sampel dari tiap-tiap sub-populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi itu (Hadi. S, 2000:81).

Jumlah tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ Madiun adalah sebanyak 60 orang, yang terdiri dari bagian pemasakan (13 orang), bagian pengepresan (12 orang), bagian pencucian botol (8 orang), bagian pengisian botol (6 orang), bagian penutupan botol (6 orang) dan bagian pemasangan label (15 orang).

Dalam penelitian ini, menggunakan sampel sebanyak 30 orang tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun, dengan alasan sebagai berikut :

1. Jumlah populasi tenaga kerja langsung sebanyak 60 orang, yang terdiri dari:

a. Bagian pemasakan	: 13
b. Bagian pengepresan	: 12
c. Bagian pencucian botol	: 8
d. Bagian pengisian botol	: 6
e. Bagian penutupan botol	: 6
f. Bagian pemasangan label	: 15 +
<hr/>	
Jumlah populasi TKL	: 60

Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y), dimana jumlah sampel yang diambil lebih kecil atau sama dengan (\leq) 30 (Algifari, 1997:86).

$$\frac{\Sigma \text{ sampel}}{\Sigma \text{ populasi TKL}} = \frac{30}{60} = \frac{1}{2} = 0,5$$

Dari hasil perhitungan diatas, tiap bagian diambil sampel sebanyak $\frac{1}{2}$ atau 0,5 dengan metode proporsional random sampling adalah sebagai berikut :

a. Bagian pemasakan	: $13 \times 0,5 = 6,5 = 6$ (pembulatan)
b. Bagian pengepresan	: $12 \times 0,5 = 6$
c. Bagian pencucian botol	: $8 \times 0,5 = 4$
d. Bagian pengisian botol	: $6 \times 0,5 = 3$
e. Bagian penutupan botol	: $6 \times 0,5 = 3$
f. Bagian pemasangan label	: $15 \times 0,5 = 7,5 = 8$ (pembulatan) +
Jumlah sampel	= 30

2. Berdasarkan pendapat Sutrisno Hadi (2000:73) yang menyatakan bahwa :

Tidak ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi. Ketiadaan ketentuan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keragu – ragan pada seorang penyelidik. Salah satu usaha untuk “ menampung “ kesesatan yang mungkin dialami karena kurang besarnya sampel adalah memberikan syarat – syarat yang berat bagi penyelidikan yang menggunakan sampel kecil.

Hadari Nawawi (1998:144) dalam buku Metode Penelitian Bidang Sosial menyatakan bahwa, “ Sampel bersifat representatif apabila terdiri dari unsur – unsur yang memiliki seluruh populasi walupun jumlahnya jauh lebih sedikit “.

Pengambilan sampel tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun, yaitu : mengambil 6 orang karyawan bagian pemasakan, 6 orang karyawan bagian pengepresan, 4 orang karyawan bagian pencucian botol, 3 orang karyawan bagian pengisian botol, 3 orang karyawan bagian penutupan botol

dan 8 orang karyawan bagian pemasangan label. Jumlah sampel keseluruhan adalah 30 orang tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun.

Dengan demikian, hasil penelitian terhadap sampel yang representatif tidak akan berbeda dengan hasil penelitian, seandainya dilakukan terhadap seluruh populasi.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

3.3.1. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung pada suatu tempat yang menjadi obyek penelitian, yaitu Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun. Cara yang digunakan adalah dengan menyebarkan questioner dan interview mengenai indikator-indikator tentang jaminan sosial, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan bagian produksi.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun mengenai gambaran umum perusahaan yang meliputi : struktur organisasi, proses produksi, jumlah produksi dan volume penjualan dalam bentuk angka, nilai, gambar atau uraian.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan

a. Interview

Yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun, untuk memperoleh data akurat yang diperlukan oleh penulis.

b. Questioner

Yaitu suatu daftar pertanyaan yang disebarkan secara langsung kepada 25 orang responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di

Madiun dalam rangka pengumpulan data penelitian, dengan bentuk questioner type pilihan, yaitu : responden memilih salah satu jawaban dari sekian banyak jawaban (jawaban alternatif) yang sudah disediakan oleh penulis.

2. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang bersifat teoritis dan bersumber dari literatur-literatur yang ada.

3.4. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel yang diteliti itu diukur. Dalam pengertian ini, definisi operasional variabel yang dipakai adalah :

1. Variabel bebas atau independent variabel (X) terdiri dari :

- a. Jaminan sosial atau X_1 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (RI. DPR, 1992:13). Satuan hasil pengukurannya adalah persen, sedangkan indikator pengukuran yang dipergunakan yaitu :
 - Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan UMR (p.1).
 - Perlindungan keselamatan kerja (p.2).
 - Jaminan terhadap kecelakaan kerja (p.3).
 - Jaminan bagi karyawan yang sakit (p.4).
 - Pelayanan pemeriksaan kehamilan bagi karyawan (p.5).
 - Jaminan bersalin bagi karyawan (p.6).
 - Jaminan kematian bagi karyawan yang meninggal dunia (p.7).
 - Jaminan hari tua (p.8).

- b. Lingkungan kerja atau X_2 adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito.A, 1996:109). Satuan hasil pengukurannya adalah persen, sedangkan indikator pengukuran yang dipergunakan yaitu :
- Kebersihan di sekitar tempat kerja (p.9).
 - Penerangan yang memadai (p.10).
 - Pertukaran atau sirkulasi udara yang baik (p.11).
 - Keamanan di tempat kerja (p.12).
 - Kebisingan di dalam ruang kerja (p.13).
 - Kelengkapan peralatan dan mesin – mesin (p.14).
2. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara.A.P, 2000:67). Satuan hasil pengukurannya adalah persen, sedangkan indikator pengukuran yang dipergunakan yaitu :
- a. Motivasi karyawan di dalam melakukan pekerjaan (p.15).
 - b. Orientasi karyawan di masa mendatang (p.16).
 - c. Peran karyawan mendapat posisi di dalam masyarakat (p.17).
 - d. Pemanfaatan waktu di tempat kerja (p18).
 - e. Kesesuaian antara waktu yang diberikan oleh perusahaan dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan (p.19).
 - f. Tingkat ketelitian karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan (p.20).
 - g. Tingkat keterampilan karyawan di dalam melakukan pekerjaan (p.21).
 - h. Tingkat kerapian dan kebersihan karyawan di dalam menyelesaikan hasil kerja (p.22).
 - i. Kesesuaian antara jumlah atau kuantitas hasil kerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan (p.23).

- j. Tingkat kecepatan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan extra atau lembur (p.24).
- k. Keharmonisan hubungan dengan sesama karyawan (p.25).

3.5. Metode Analisis Data

Untuk menentukan hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun, menggunakan analisis :

1. Analisis Kualitatif

Yaitu analisis yang tidak menggunakan perhitungan, melainkan berdasarkan teori yang ada dan berkaitan dengan hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis yang menggunakan dasar analisis variabel dan diukur dengan menggunakan perhitungan statistik. Digunakan untuk menentukan hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “Tawon” Madiun. Perhitungan yang digunakan sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifari, 1997:151).

Rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan:

\hat{Y}	= nilai taksiran prestasi kerja
X_1	= pemberian jaminan sosial
X_2	= lingkungan kerja
a	= bilangan konstanta
b_1	= koefisien regresi X_1
b_2	= koefisien regresi X_2
\bar{Y}	= nilai rata – rata variabel Y
\bar{X}	= nilai rata – rata variabel X

b. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel (Algifari, 1997:141).

Rumus:

$$r^2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n(\bar{Y})^2}{\sum Y^2 - n(\bar{Y})^2}$$

Keterangan :

r^2	= koefisien determinasi
X	= pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja
a	= bilangan konstanta
b	= koefisien regresi
Y	= prestasi kerja
\bar{Y}	= nilai rata – rata variabel Y

c. Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui keeratn hubungan antara dua variabel dan arah hubungan antara dua variabel (Algifari, 1997:147).

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
 n = jumlah sampel
 X = variabel bebas (pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja)
 Y = variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

Jika :

- r = positif 1 atau mendekati 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan positif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan kenaikan Y (variabel terikat).
 r = 0 (nol) atau mendekati 0 (nol), berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah lemah dan tidak ada hubungan.
 r = negatif 1 atau mendekati negatif 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan negatif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan penurunan Y (variabel terikat).

d. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:134).

Rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

- t = hasil t hitung

- b = koefisien regresi variabel bebas
 Sb = kesalahan standart koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum(X^2) - (\sum X)^2/n}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n-2}}$$

Kriteria pengujian :

1. Apabila t hitung > t tabel : Ho ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila t hitung < t tabel : Ho diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

Ho : $b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

Ho : $b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

- e. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:163).

Rumus :

$$F = \frac{r^2 / (K - 1)}{(1 - r^2) / (n - K)}$$

Keterangan :

- F = hasil F hitung
 r^2 = koefisien determinasi
 K = jumlah variabel bebas
 n = jumlah data

Kriteria pengujian :

1. Apabila F hitung > F tabel : H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila F hitung < F tabel : H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

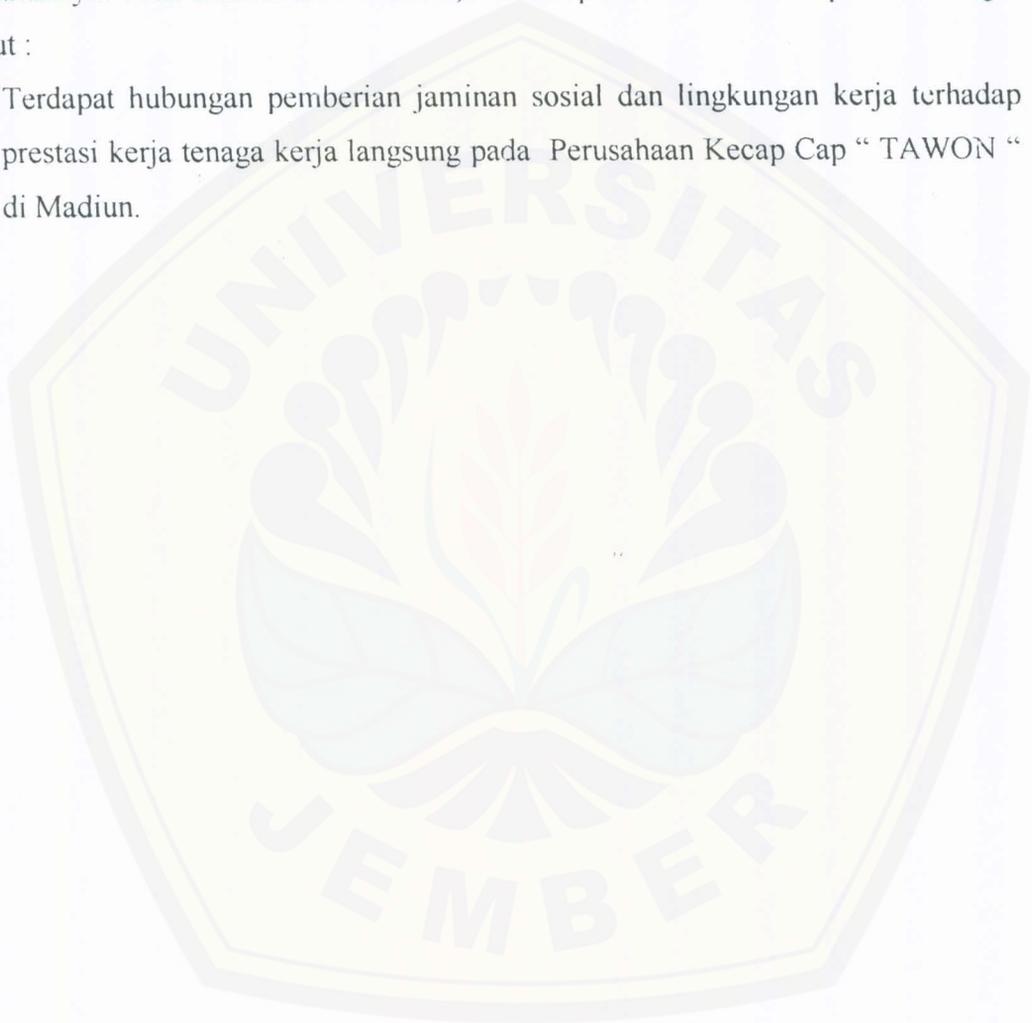
Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

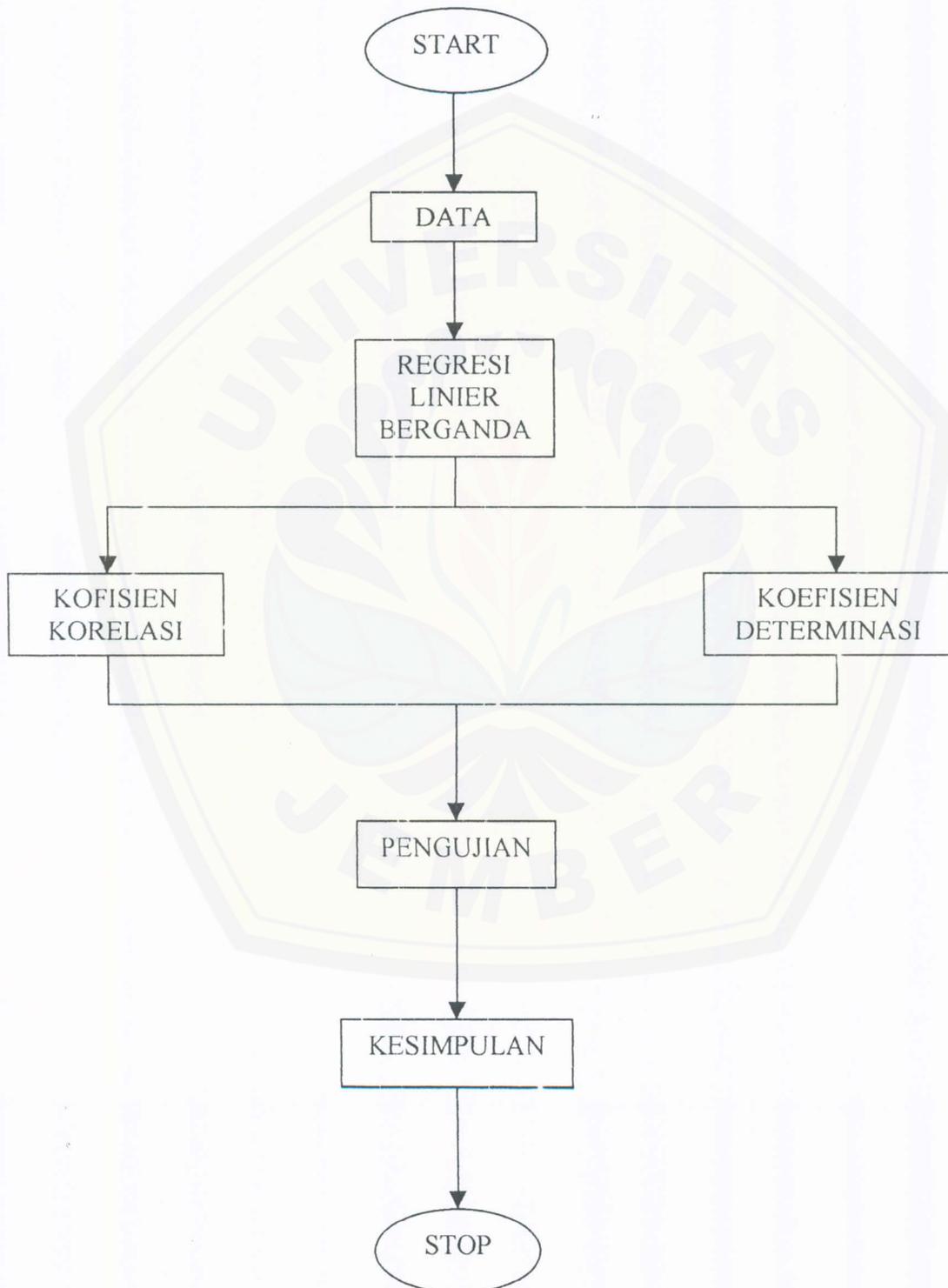
3.6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu simpulan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Atas dasar uraian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

Terdapat hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun.



3.7. Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan kerangka pemecahan masalah :

1. Mengumpulkan data hasil questioner dari tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun.
2. Mengolah data jaminan sosial (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y).
3. Menghitung besarnya hubungan (dalam satuan persen) masing – masing variabel bebas (jaminan sosial dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja tenaga kerja langsung) dengan menggunakan regresi linier berganda.
4. Mengadakan perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi dan koefisien korelasi.
5. Mengadakan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t (secara partial).
6. Mengadakan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama – sama (simultan) berhubungan terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F.
7. Menarik kesimpulan dari hasil perhitungan tentang hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Yang Diteliti

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ Madiun

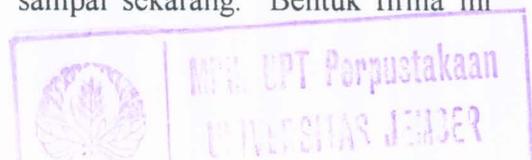
Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ di Madiun ini, berdiri pada tahun 1940 atas prakarsa dari Bapak Hie Liong Kong dengan nama “Hoe Hien“ yang berbentuk perusahaan perseorangan.

Dalam usahanya untuk mendirikan perusahaan kecap pada waktu itu tidak mengalami kesulitan, terutama dalam proses pendiriannya maupun modalnya. Pertama kali menjalankan usahanya dengan cara berjalan berjualan keliling di daerah Madiun dan sekitarnya serta kecap dititipkan pada berbagai toko untuk dijual dan setelah beberapa waktu diadakan perhitungan tentang hasil penjualan kecap.

Adapun faktor – faktor yang mendorong didirikannya Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ di Madiun pada tahun 1940 adalah sebagai berikut :

- a. Belum ada perusahaan kecap di Madiun.
- b. Masa depan perusahaan kecap diperkirakan akan baik, sebab belum ada persaingan dari perusahaan kecap lain.
- c. Untuk memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat, terutama di daerah kota Madiun dan sekitarnya.
- d. Mencari keuntungan dari usaha yang dijalankannya.

Pada tahun 1942 sampai dengan tahun 1945, perusahaan mengalami hambatan dalam persediaan bahan baku dan pembeli berkurang serta para pelanggan banyak yang hilang. Tahun 1945 perusahaan berangsur – angsur membaik, tepatnya setelah hari kemerdekaan negara Republik Indonesia. Karena meningkatnya kebutuhan modal yang diakibatkan oleh perkembangan usaha yang dijalankannya, sehingga pada tanggal 21 April 1968 perusahaan perseorangan ini berubah menjadi Firma yang berdasarkan akta notaris Bapak Syaiful Mooniri S.H. dengan SK Notaris Nomor. 2 / K / 68, dengan nama Firma “EKA JAYA“ sampai sekarang. Bentuk firma ini



adalah firma tertutup, artinya semua anggota firma berasal dari kalangan anggota keluarga. Adapun pemegang saham yang ikut andil dalam Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah :

1. Bapak Hie Liong Kong.
2. Nyonya Hie Liong Kong.
3. Bapak A.H. Mintardja.
4. Nyonya Hie Kie Kong.
5. Nyonya Hie Jie Giok.

Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun pada saat ini dipimpin oleh Bapak A.H. Mintardja selaku Direksi perusahaan.

Adapun ijin – ijin yang dimiliki oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah :

1. Surat Ijin Usaha Perdagangan Nomor : 2691 / 2g27 / 62.
2. Register : 1 / H.O – tanggal 12 Maret 1940.
3. Lisensi Perindustrian Nomor : 208 JATIM / 21 / SKP / IV / 1989.
4. Tanda Daftar Perusahaan Nomor : 13134300006.
5. Ijin Departemen Kesehatan Nomor : SP 045 / 1303 / 1987.
6. Nomor Pokok Wajib Pajak : 1.143.373.7604.

Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun berlokasi di jalan K.H. Agus Salim No. 128 Madiun, disinilah segala aktivitas perusahaan dijalankan dan juga berfungsi sebagai kantor untuk pelaksanaan kegiatan administrasi perusahaan. Adapun pertimbangan perusahaan memilih lokasi tersebut adalah :

a. Letak geografis

Dilihat dari letak perusahaan ini berada pada posisi yang sangat strategis, dalam arti bagi para pelanggan yang datangnyø dari luar kota dapat dengan mudah menggunakan alat transportasi yang ada.

b. Bahan baku

Sebagian besar bahan baku yang digunakan di dalam pembuatan kecap diperoleh dari daerah Madiun yang rata – rata mata pencahariannya bercocok tanam, disamping itu juga mendatangkan dari luar kota Madiun.

c. Tenaga kerja

Untuk mendapatkan tenaga kerja tidaklah mengalami kesulitan, karena mengambil dari daerah Madiun dan sekitarnya, juga mengingat tenaga kerjanya tidaklah harus profesional di bidangnya.

d. Pengangkutan

Perusahaan di dalam mengangkut bahan baku dan hasil produksi tidak mengalami kesulitan karena lokasi perusahaan berada dekat dengan jalan raya, disamping itu perusahaan juga telah menyediakan kendaraan sendiri.

e. Pemasaran

Lokasi perusahaan yang strategis, karena dekat dengan pasar dan daerah pemukiman penduduk, dengan demikian pemilihan letak atau lokasi yang tepat sangatlah penting artinya bagi perusahaan itu sendiri.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun

Di dalam suatu perusahaan, tentu memerlukan pengurus organisasi yang baik, untuk mewujudkan hubungan antara fungsi – fungsi dan wewenang serta tanggung jawab satu dengan lainnya. Untuk mengatur di dalam pemberian tugas karyawan atas setiap fungsinya, maka diperlukan struktur organisasi yang baik.

Dengan demikian, struktur organisasi menggambarkan hubungan pimpinan dengan karyawan tampak jelas dengan adanya pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dalam perusahaan tersebut.

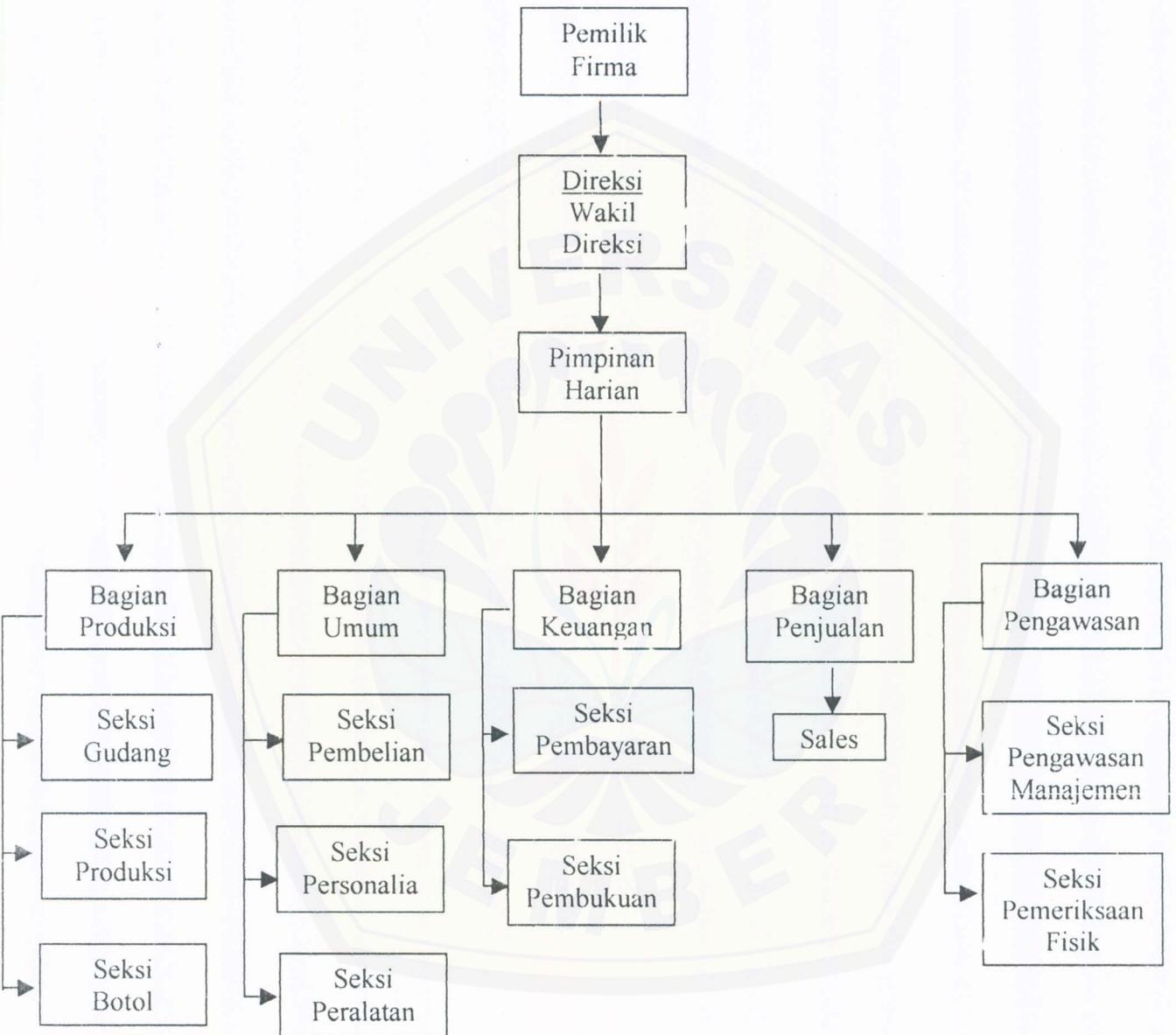
Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun sebagai perusahaan industri, memerlukan pula adanya suatu struktur organisasi yang mengatur kegiatan perusahaan, tetapi struktur organisasi ini haruslah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Struktur organisasi yang ada di Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah berbentuk garis. Pada bentuk garis ini, organisasi dibagi dalam saluran yang bulat pada tingkat jenjang yang diperlukan, dimana :

- a. Wewenang dari pucuk pimpinan mengalir secara langsung ke bawah menurut tata jenjang organisasi.
- b. Masing – masing kepala bagian memegang wewenang bulat dan memikul tanggung jawab penuh, mengenai segala hal yang termasuk bidang kerjanya.
- c. Semua karyawan dalam bagian itu, menerima perintah dan petunjuk langsung dari kepala bagian serta bertanggungjawab penuh hanya kepadanya.
- d. Pimpinan harus mempunyai pengetahuan yang luas dan lengkap untuk mengelola perusahaan yang dipimpinnya.
- e. Spesialisasi kerja pada perusahaan belumlah begitu tinggi.
- f. Antara pimpinan dan karyawan saling mengenal.

Untuk memperjelas struktur organisasi yang menunjukkan tugas antar bagian pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun dapat dilihat pada gambar berikut :

Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun



Gambar 1 : Struktur Organisasi.
 Sumber : Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun.

Tugas setiap bagian :

A. Pemilik

Berkewajiban mengawasi pekerjaan dan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh direksi.

B. Direksi

1. Menentukan dan merumuskan kebijaksanaan perusahaan yang bersifat intern maupun ekstern.
2. Mengamankan semua kekayaan, inventasi dan surat – surat berharga milik perusahaan.
3. Membina hubungan baik dengan instansi pemerintah, perusahaan lain dan masyarakat.
4. Dalam segala persoalan perusahaan yang dipimpinnya, memiliki kekuasaan untuk memerintah dan memberi tugas pada semua bagian yang ada di dalam perusahaan.

C. Wakil direksi

1. Melaksanakan tugas direksi bila direksi berhalangan.
2. Melaksanakan tugas yang dilimpahkan dari direksi.

D. Pimpinan harian

1. Melaksanakan tugas bagian penjualan bila bagian penjualan berhalangan.
2. Melaksanakan tugas dan kewajiban sehari – hari sesuai dengan perintah direksi.

E. Bagian produksi

1. Mengkoordinir seluruh kegiatan produksi agar target produksi dapat tercapai.
2. Menyusun anggaran biaya produksi.
3. Menentukan perencanaan pemakaian bahan baku.
4. Menjaga kelancaran pelaksanaan proses produksi.
5. Membawahi :

a. Seksi botol

Bertugas menyiapkan botol – botol dan mengawasi pengisian pada botol.

b. Seksi produksi

Bertugas mengawasi pelaksanaan proses produksi.

c. Seksi gudang

Bertugas meneliti hasil produk yang sudah jadi, untuk disimpan di dalam gudang.

F. Bagian umum

1. Melakukan terhadap segala hal administrasi perusahaan.

2. Melakukan pembuatan surat yang keluar maupun surat yang masuk untuk perusahaan.

3. Membawahi :

a. Seksi personalia

- Mengurusi segala sesuatu yang berhubungan dengan seleksi, pelatihan dan perekrutan karyawan.

- Mengurusi dan menentukan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan karyawan.

b. Seksi pembelian

- Melakukan pemilihan bahan baku.

- Melakukan pembelian bahan baku.

c. Seksi peralatan

- Merawat dan menyiapkan mesin serta peralatan untuk proses produksi.

- Memperbaiki mesin dan peralatan produksi yang rusak.

G. Bagian keuangan

1. Membuat laporan keuangan secara berkala atas laba atau rugi dari perusahaan.

2. Melakukan pembayaran upah dan gaji karyawan.

H. Bagian penjualan

1. Mencari daerah pemasaran baru.

2. Mempertahankan daerah pemasaran yang sudah ada.

3. Melaksanakan pengiriman barang.

4. Melaksanakan strategi pemasaran.

5. Mengontrol dan mengadakan pengawasan tentang harga produksi yang ada di pasaran.
6. Mencatat segala permintaan pelanggan dan melaporkan ke bagian produksi.
7. Membawahi :
 - Sales
 - Bertugas mencari pembeli baru.
 - Mempromosikan produknya.

I. Bagian pengawasan

Membawahi :

1. Seksi pemeriksaan manajemen
 - a. Mengawasi catatan akuntansi di perusahaan.
 - b. Menyiapkan laporan keuangan dan laporan – laporan lain perusahaan.
 - c. Menilai kinerja perusahaan.
2. Seksi pengawasan fisik
 - a. Pemeriksaan fisik terhadap mesin – mesin dan peralatan produksi.
 - b. Menentukan nilai persediaan bahan baku.

4.1.3. Aspek Personalia

Pemilihan tenaga kerja ditetapkan perusahaan dengan berbagai syarat untuk memperoleh kriteria karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun saat ini mempunyai 95 orang karyawan yang terbagi dalam berbagai bidang seperti tertera pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2 : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun
Jumlah Tenaga Kerja Tahun 2000**

Nomor	Jenis tenaga kerja	Jumlah
1.	Direksi	1
2.	Wakil Direksi	1
3.	Pimpinan Harian	1
4.	Kepala Bagian, terdiri dari :	
	• Kabag Produksi	1
	• Kabag Umum	1
	• Kabag Keuangan	1
	• Kabag Penjualan	1
	• Kabag Pengawasan	1
5.	Tenaga kerja langsung, terdiri dari :	
	• Bag. pemasakan	13
	• Bag. pengepresan	12
	• Bag. pencucian botol	8
	• Bag. pengisian botol	6
	• Bag. penutupan botol	6
	• Bag. pemasangan label	15
6.	Tenaga kerja tak langsung, terdiri dari :	
	a. Bag. produksi	1
	- Seksi botol	1
	- Seksi gudang	1
	- Seksi produksi	
	b. Bag. umum	1
	- Seksi personalia	2
	- Seksi pembukuan	3
	- Seksi peralatan	
	c. Bag. keuangan	1
	- Seksi pembukuan	1
	- Seksi pembayaran	
	d. Bag. penjualan	3
	- Penagihan	5
	- Pengangkut barang	5
	- Sopir	
	e. Bag. pengawasan	1
	- Seksi pengawasan manajemen	2
	- Seksi pemeriksaan fisik	
Jumlah		95

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

Sistem upah dan gaji yang berlaku pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah sebagai berikut :

- a. Gaji tenaga kerja tak langsung (karyawan di luar bagian produksi) berlaku sistem bulanan dengan besar pembayaran antara Rp 120.000,00 sampai dengan Rp 300.000,00 per bulan.
- b. Upah tenaga kerja langsung (karyawan bagian produksi) berlaku sistem harian dengan besar pembayaran antara Rp 3.500,00 sampai dengan Rp 4.000,00 per hari.

Selain mendapatkan gaji atau upah dari perusahaan, karyawan juga mendapatkan bonus berupa kecap dengan pembagian sebagai berikut :

- a. Untuk karyawan di luar bagian produksi (tenaga kerja tak langsung) diberikan bonus kecap setiap bulan sebanyak 6 botol.
- b. Untuk karyawan di bagian produksi (tenaga kerja langsung) diberikan bonus kecap sebanyak 2 botol.

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain :

- a. Bagi karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan karena menjalankan tugas maka selama sakit sampai sembuh, biaya perawatan ditanggung oleh perusahaan dan gaji tidak dipotong.
- b. Untuk karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan di luar tugas yang dibebankan oleh perusahaan, maka selama sakit biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan tetapi tidak menerima gaji.
- c. Untuk tunjangan hari raya, perusahaan memberikan uang atau barang paling lambat 2 minggu sebelum hari raya, dengan ketentuan berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :
 1. Bagi karyawan di luar bagian produksi diberikan tunjangan hari raya sebesar Rp 50.000,00 sampai dengan Rp 75.000,00.
 2. Bagi karyawan di bagian produksi diberikan tunjangan hari raya sebesar Rp 15.000,00 sampai dengan Rp 40.000,00.

Dalam 1 tahun, perusahaan mempunyai hari kerja efektif sebanyak 300 hari dan dalam 1 hari kerja, karyawan bekerja selama kurang lebih 7 jam kerja. Jam kerja Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 : Perusahaan Kecap Cap “Tawon” Madiun
Jam Kerja Karyawan Tahun 2000**

Hari	Shift	Jam kerja	Jam istirahat	Jam kerja per hari
Senin s/d Kamis	I	07.00 – 09.00	09.00 – 09.30	7 jam
	II	09.30 – 11.30	11.30 – 12.30	
	III	12.00 – 15.00		
Jumat	I	07.00 – 11.00	11.30 – 13.00	6 jam
	II	13.00 – 15.00		
Sabtu	I	07.30 – 09.00	09.00 – 09.30	6,5 jam
	II	09.30 – 11.30	11.30 – 12.00	
	III	12.00 – 15.00		

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun.

Tingkat pendidikan karyawan rata – rata lulusan SD sampai Perguruan Tinggi yang berusia antara 20 tahun sampai 55 tahun. Sebagian besar karyawan didapatkan dari daerah Madiun dan sekitarnya karena biayanya lebih murah. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh dalam melakukan pekerjaan karena di dalam menjalankan pekerjaan hanya berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki. Untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan karyawannya, perusahaan sering memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diadakan oleh Dinas Perindustrian.

4.1.4. Aspek Produksi

4.1.4.1. Bahan baku dan bahan pembantu

Persediaan bahan baku sangat penting bagi kelangsungan proses produksi, agar proses produksi itu tidak terputus atau terhambat. Demikian pula pada

Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun melakukan pembelian bahan baku seminggu sekali.

Bahan baku yang digunakan untuk pembuatan kecap adalah :

1. Kedelai hitam

Kedelai hitam yang dipilih memiliki kualitas nomor satu yaitu memiliki kandungan pasir sebanyak 3 % dan kedelai berkualitas nomor dua yang kandungan pasirnya sebanyak 5 %. Bahan baku ini berfungsi agar kecap menjadi gurih dan warna kecap menjadi kehitam – hitaman.

2. Gula kelapa

Gula kelapa juga mempunyai dua kualitas, yang berkualitas nomor satu berwarna kuning dan kering, sedangkan yang berkualitas nomor dua berwarna kehitam – hitaman dan agak basah. Bahan baku ini sangat besar pengaruhnya pada pembuatan jenis kecap rasa manis.

3. Air

Air sangat berguna untuk merendam kedelai dan juga sebagai tambahan pada campuran kecap.

4. Garam

Garam yang digunakan mempunyai dua kualitas. Garam kualitas pertama berwarna putih bersih dan kristalnya besar – besar, sedangkan kualitas kedua berwarna kehitam – hitaman dan kristalnya kecil – kecil. Bahan baku ini berfungsi agar kecap berasa asin, garam sangat berpengaruh untuk pembuatan jenis kecap asin.

Bahan pembantu yang digunakan terdiri dari bawang putih, lengkuas, daun serai, pala, ketumbar, keningar, daun salam, jeruk purut dan bumbu penyedap. Semua bahan pembantu berfungsi agar kecap rasanya menjadi sedap.

Khusus untuk tutup botol, pembeliannya tidak selalu tetap, bergantung pada jumlah produk yang dihasilkan. Selain itu pembelian kecap tidak sekaligus dengan botolnya, tetapi hanya isinya dan botolnya dikembalikan lagi.

Penentuan deviasi standar dan realisasi pemakaian bahan baku pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

1. Kedelai

- Standar – Realisasi = 17.500 kg – 20.440 kg = (2.940) kg
- $\frac{2.940}{17.500} \times 100\% = 16,8\%$

2. Gula kelapa

- Standar – Realisasi = 175.000 kg – 204.400 kg = (29.400) kg
- $\frac{29.400}{175.000} \times 100\% = 16,8\%$

3. Garam

- Standar – Realisasi = 17.500 kg – 20.440 kg = (2.940) kg
- $\frac{2.940}{17.500} \times 100\% = 16,8\%$

Dari hasil penelitian pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun menunjukkan bahwa standar dan realisasi pemakaian bahan baku tahun 2000 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4 : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun
Standar Dan Realisasi Pemakaian Bahan Baku Tahun 2000
(Dalam Satuan Kg)**

Bahan baku	Standar	Realisasi	Deviasi	
			Unit	Prosentase
1. Kedelai	17.500	20.440	(2.940)	16,8 %
2. Gula kelapa	175.000	204.400	(29.400)	16,8 %
3. Garam	17.500	20.440	(2.940)	16,8 %

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun.

Penentuan deviasi standar dan realisasi harga bahan baku per kg tahun 2000 pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

1. Kedelai

- Standar – Realisasi = Rp 7.500,00 – Rp 8.000,00 = (Rp 500,00)
- $\frac{(500)}{7.500} \times 100\% = 6\%$

2. Gula kelapa

- Standar – Realisasi = Rp 4.500,00 – Rp 3.500,00 = Rp 1.000,00
- $\frac{1000}{4.500} \times 100\% = 22,2\%$

3. Garam

- Standar – Realisasi = Rp 1.500,00 – Rp 1.250,00 = Rp 250,00
- $\frac{250}{1.500} \times 100\% = 16,6\%$

Dari hasil penelitian pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun menunjukkan bahwa standar dan realisasi harga bahan baku per kg tahun 2000 adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 : Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun
Standar Dan Realisasi Harga Bahan Baku Per Kg Tahun 2000
(Dalam Satuan Rupiah)**

Bahan baku	Standar	Realisasi	Deviasi	
			Unit	Prosentase
1. Kedelai	7.500	8.000	(500)	6 %
2. Gula kelapa	4.500	3.500	1000	22,2 %
3. Garam	1.500	1.250	250	16,6 %

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

Penentuan komposisi bahan baku per botol kecap tahun 2000 Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah sebagai berikut:

1. Kecap manis

- a. Kedelai : 0,07 kg
- b. Gula kelapa : 0,7 kg

- c. Garam : 0,07 kg
2. Kecap asin
- a. Kedelai : 0,55 kg
 - b. Gula kelapa : 0,06 kg
 - c. Garam : 0,14 kg

Dari hasil penelitian pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun menunjukkan bahwa komposisi bahan baku per botol kecap tahun 2000 adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 : Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun
Komposisi Bahan Baku Per Botol Kecap Tahun 2000
(Dalam Satuan Kg)**

Jenis produk	Kedelai	Gula kelapa	Garam
1. Kecap manis	0,07	0,7	0,07
2. Kecap asin	0,55	0,06	0,14

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

4.1.4.2. Peralatan dan mesin - mesin yang digunakan

Alat- alat yang diperlukan untuk proses produksi pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun terdiri dari :

- a. Langsengan
Yaitu semacam periuk yang terbuat dari seng berbentuk tabung memanjang dan digunakan untuk memasak kedelai.
- b. Nyiru
Yaitu semacam keranjang yang terbuat dari anyaman bambu, digunakan untuk menyimpan kedelai yang dimasak.
- c. Bak
Terbuat dari beton dan mempunyai kegunaan untuk merendam kedelai serta menampung kedelai dalam jumlah besar.

d. Kaleng besar

Alat ini terbuat dari seng dan digunakan untuk mengambil air kedelai dari bak ke periuk baja serta untuk mengambil kecap yang akan dibawa ke dalam bak atau tong.

e. Karung

Terbuat dari rami, digunakan untuk tempat menyimpan kedelai yang telah direndam untuk dipres dengan batu pres.

f. Periuk baja

Berupa wajan besar dan digunakan sebagai tempat untuk merebus bahan -- bahan yang akan dijadikan kecap.

g. Batu pres

Digunakan untuk mengepres kedelai.

h. Gayung

Alat ini berfungsi untuk mengambil kecap dari periuk baja.

i. Kompor gas

Untuk memanasi atau memasak bahan – bahan menjadi kecap.

j. Alat penumbuk

Berguna untuk menumbuk bahan pembantu, khususnya rempah – rempah agar menjadi halus.

k. Tong besar

Untuk menampung dan mendinginkan kecap yang siap dimasukkan ke dalam botol.

l. Alat pengaduk

Digunakan untuk mengaduk bahan – bahan yang siap dimasak hingga menjadi kecap.

m. Saringan

Terbuat dari kain belacu dan digunakan untuk menyaring kecap yang akan dimasukkan ke dalam botol.

Mesin – mesin yang digunakan untuk proses produksi pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun, yaitu :

a. Mesin kompresor

Berfungsi untuk memompakan minyak sebagai bahan bakar kompor.

b. Mesin crop

Berfungsi untuk menyegel tutup botol.

c. Mesin diesel

Digunakan untuk menggerakkan mesin kompresor dan mesin crop.

4.1.4.3. Proses produksi

Apabila diklasifikasikan, proses produksi di dalam Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun ini termasuk proses produksi yang terputus - putus (Intermittent). Secara sederhana proses produksi kecap dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Proses pemilihan bahan baku

Dalam proses ini bahan baku yang akan digunakan diseleksi, dimana tahap ini kedelai yang baik dan rusak dipisahkan juga dipisahkan dari kotoran. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan bahan baku yang berkualitas.

b. Proses pencucian kedelai

Kedelai yang telah mengalami proses seleksi, dibersihkan dengan jalan mencucinya. Langkah selanjutnya kedelai yang telah bersih direndam dalam air kurang lebih 3 jam atau sampai mengembang, hal ini dimaksudkan untuk mempercepat proses pemasakan.

c. Proses pemasakan I dan Fermentasi

Kedelai yang sudah direndam, kemudian dimasak setengah matang. Proses selanjutnya dilakukan pengeringan dengan jalan diangin-anginkan. Apabila kedelai agak kering, kemudian diletakkan pada rak dan ditutup dengan batang padi atau merang lalu disimpan didalam kamar khusus selama kurang lebih 3 hari, agar kedelai ditumbuhi oleh cendawan-cendawan khusus.

d. Proses pembersihan kedelai

Apabila kedelai ditumbuhi oleh cendawan, maka kedelai tersebut dijemur dan diaduk-aduk hingga merata kekeringannya, sehingga cendawan yang lapuk dan berwarna kehitam-hitaman menjadi kering. Hal ini dimaksudkan agar pertumbuhan cendawan terhenti, selanjutnya kedelai yang sudah kering dimasukkan dalam tromol sampai lapisan lapuk cendawan terlepas. Dengan demikian akan diperoleh kedelai yang sudah bersih dari cendawan.

e. Proses pemasakan II

Proses ini dimulai dengan membuat campuran antara air dan garam. Untuk mempercepat proses pelarutan, maka campuran tersebut dimasak.

f. Proses pengambilan sari

Apabila larutan tersebut dingin, maka kedelai yang sudah bersih dimasukkan kedalam larutan garam kemudian direndam dalam guci besar dan ditutup seng selama kurang lebih 1 minggu. Selama proses perendaman tersebut, pada siang hari tutup seng dibuka dan pada malam hari tutup seng ditutup kembali. Perendaman ini bertujuan untuk mengambil sari kedelai yang selanjutnya dimasukkan ke dalam kain belacu dan disaring hingga kedelai tidak mengeluarkan air atau sari lagi. Selanjutnya kedelai hasil penyaringan tersebut tidak langsung dibuang, akan tetapi dicampur dengan air garam lagi. Hal ini dimaksudkan agar di dapat sari kedelai yang sebanyak-banyaknya. Setelah proses ini selesai sebenarnya sudah berbentuk kecap, akan tetapi rasanya masih asin karena belum diberi bumbu penyedap.

g. Proses pemasakan III

Tahap ini diawali dengan pembuatan bumbu, dimana bahan-bahan bumbu untuk pembuatan kecap dihaluskan terlebih dahulu. Kemudian bumbu yang sudah halus tersebut dimasak bersama sari kedelai tadi. Selanjutnya disiapkan gula kelapa yang dimasak sampai cair, lalu diberi bumbu dan sari kedelai kemudian diaduk hingga merata dan diperoleh kekentalan yang diinginkan. Setelah kecap agak dingin,

disaring dengan menggunakan kain belacu dan dimasukkan kedalam guci besar hingga dingin.

h. Proses pembotolan

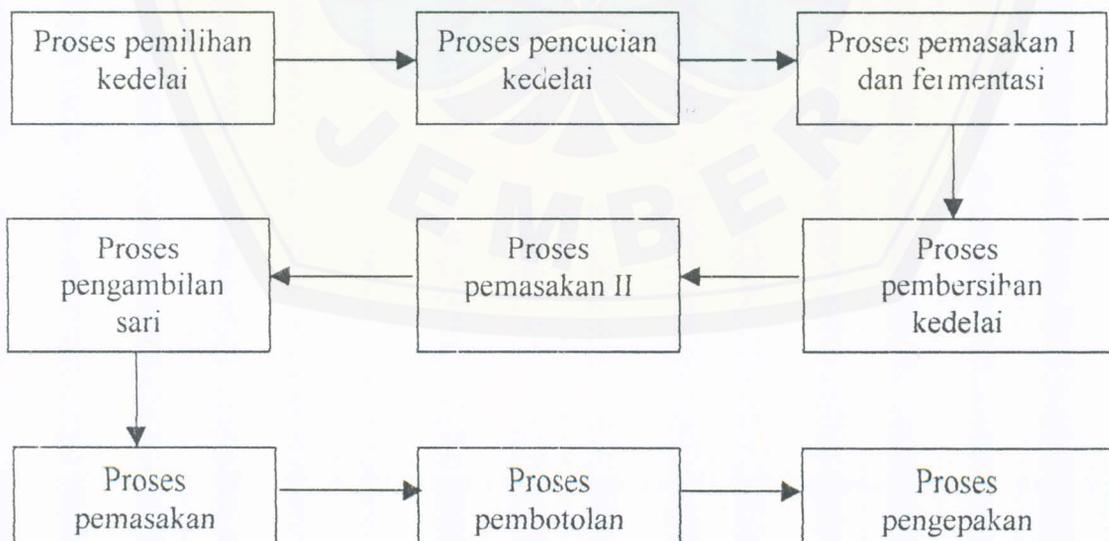
Di dalam proses ini termasuk pula pencucian botol hingga bersih, selanjutnya kecap yang sudah jadi dimasukkan ke dalam botol yang sudah dipersiapkan kemudian diberi tutup dan dilakukan penempelan logo kecap cap "TAWON" Madiun.

i. Proses pengepakan

Proses pengepakan ini merupakan urutan terakhir sebelum produk dijual. Dimana kecap yang sudah dimasukan kedalam botol, ditutup lalu diberi label kemudian dimasukkan kedalam peti. Satu peti atau satu krat berisi 24 botol yang kemudian kecap siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai urutan proses produksi kecap cap "TAWON" Madiun, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun



Gambar 2 : Skema Proses Produksi.

Sumber : Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

4.1.4.4. Produk yang dihasilkan

Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun menghasilkan produk yang dapat digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Produk utama

Yang tergolong produk utama dari perusahaan ini adalah :

- a. Kecap manis
- b. Kecap asin

Kedua jenis kecap tersebut dikemas dalam ukuran yang sama, yaitu kemasan botol dengan kapasitas 600 ml.

2. Produk sampingan

Yang menjadi produk sampingan dari perusahaan ini adalah Taoco.

Sisa hasil produksi dari kecap yang berupa ampas kedelai, bisa digunakan untuk pupuk tanaman.

Penentuan deviasi target dan realisasi volume produksi tahun 1996 – tahun 2000 pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1996

- Target produksi – Realisasi produksi = 21.500 - 21.000 = 500 krat
- $\frac{500}{21.500} \times 100\% = 2,3\%$

2. Tahun 1997

- Target produksi – Realisasi produksi = 20.000 – 19.500 = 500 krat
- $\frac{500}{20.000} \times 100\% = 2,5\%$

3. Tahun 1998

- Target produksi – Realisasi produksi = 20.500 - 20.000 = 500 krat
- $\frac{500}{20.500} \times 100\% = 2,4\%$

4. Tahun 1999

- Target produksi – Realisasi produksi = 21.500 – 20.300 = 200 krat
- $\frac{200}{21.500} \times 100\% = 0,9\%$

5. Tahun 2000

- Target produksi – Realisasi produksi = 21.500 - 21.100 = 400 krat
- $\frac{400}{21.500} \times 100\% = 1,8\%$

Dari hasil penelitian pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun menunjukkan bahwa target dan realisasi volume produksi tahun 1996 – tahun 2000 adalah sebagai berikut :

**Tabel 7 : Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun
Target Dan Realisasi Volume Produksi Tahun 1996 – Tahun 2000
(Dalam Satuan Krat)**

Tahun	Target produksi	Realisasi produksi	Deviasi	
			Unit	Prosentase
1996	21.500	21.000	500	2,3 %
1997	20.000	19.500	500	2,5 %
1998	20.500	20.000	500	2,4 %
1999	21.500	20.300	200	0,9 %
2000	21.500	21.100	400	1,8 %

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

4.1.5. Aspek Pemasaran

Sistem pemasaran yang digunakan oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON“ Madiun adalah :

1. Agen atau pengecer langsung datang sendiri untuk membeli kecap ke lokasi perusahaan.

2. Konsumen melalui telepon bisa memesan kecap (dalam jumlah besar) dan kemudian diantar oleh perusahaan dengan tenaga sopir.

Hasil produksi dari Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun dipasarkan dalam 2 daerah pemasaran yang berdasarkan jauh dekatnya jarak perusahaan dengan daerah pemasaran, yaitu :

1. Daerah pemasaran I (dekat dengan perusahaan), meliputi :

- Kota Madiun
- Kabupaten Madiun

2. Daerah pemasaran II (jauh dari perusahaan), meliputi :

- Ngawi
- Magetan
- Ponorogo
- Bojonegoro
- Nganjuk
- Surakarta

Akan tetapi akhir – akhir ini Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun juga melakukan pemasaran produknya pada kota – kota lain seperti Malang, Jombang dan Kediri.

Di dalam memasarkan produknya, Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun mempunyai beberapa pesaing. Dari banyaknya jenis kecap yang dipasarkan, pesaing yang cukup kuat bagi Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah :

1. Perusahaan Kecap Cap “ BAWANG “ dari Ngawi.
2. Perusahaan Kecap Cap “ JEMPOL “ dari Madiun.
3. Perusahaan Kecap Cap “ JALA “ dari Madiun .
4. Perusahaan Kecap Cap “ IKAN DORANG “ dari Jombang.
5. Perusahaan Kecap Cap “ SAWI “ dari Kediri.

Persaingan itu sangat terasa terutama di daerah Madiun dan sekitarnya, dimana perusahaan pesaing tersebut memasarkan produknya. Strategi Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun di dalam menghadapi pesaing dengan cara :

1. Membina hubungan baik dengan para agen dan pengecer.
2. Mengadakan penjualan secara terus menerus.
3. Perusahaan mendorong para penyalur saling bekerja sama di dalam memasarkan produk untuk menghindari kekosongan produk di pasaran.

4.1.6. Aspek Penjualan

Sistem penjualan yang dipakai oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun menggunakan sistem penjualan kredit dan tunai, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika pembelian dilakukan dengan cara kredit, maka perusahaan memberikan jangka waktu pembayaran selama 1 bulan sejak transaksi penjualan dilakukan.
2. Jika pembelian dilakukan dengan cara tunai, maka perusahaan akan memberikan potongan sebesar 2 % dari transaksi penjualan yang dilakukan.

Harga jual kecap yang ditetapkan oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sama untuk semua jenis kecap dengan harga per botolnya Rp 3.500,00, sedangkan harga per kratnya Rp 84.000,00 (1 krat = 24 botol). penentuan harga jual ini berdasarkan atas laba yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu sebesar 25 % dari biaya produksi.

Penentuan deviasi target dan realisasi penjualan tahun 1996 – 2000 pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1996

- Target penjualan – Realisasi penjualan = 21.000 - 19.500 = 1.500 krat
- $\frac{1.500}{21.000} \times 100\% = 7,14\%$

2. Tahun 1997

- Target penjualan – Realisasi penjualan = 19.500 – 17.000 = 1.500 krat

- $\frac{1.500}{19.500} \times 100\% = 7,69\%$

3. Tahun 1998

- Target penjualan – Realisasi penjualan = 20.000 - 19.000 = 1.000 krat

- $\frac{1.000}{20.000} \times 100\% = 5,00\%$

4. Tahun 1999

- Target penjualan – Realisasi penjualan = 20.500 – 20.400 = 100 krat

- $\frac{100}{20.500} \times 100\% = 0,49\%$

5. Tahun 2000

- Target penjualan – Realisasi penjualan = 21.500 – 21.200 = 300 krat

- $\frac{300}{21.500} \times 100\% = 1,39\%$

Dari hasil penelitian pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun menunjukkan bahwa target dan realisasi penjualar tahun 1996 – tahun 2000 adalah sebagai berikut :

**Tabel 8 : Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun
Target Dan Realisasi Penjualan Tahun 1996 – Tahun 2000
(Dalam Satuan Krat)**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Deviasi	
			Unit	Prosentase
1996	21.000	19.500	1.500	7,14 %
1997	19.500	17.000	1.500	7,69 %
1998	20.000	19.000	1.000	5,00 %
1999	20.500	20.400	100	0,49 %
2000	21.500	21.200	300	1,39 %

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

4.1.7. Kebijakan Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun

Adapun kebijakan yang dilakukan oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun meliputi komponen :

1. Saluran distribusi

Di dalam menyalurkan produknya hingga sampai ke tangan konsumen, perusahaan menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :

- a. Produsen → Pengecer → Konsumen.
- b. Produsen → Agen → Retailer → Konsumen.

Pemilihan saluran ini, selain supaya produk cepat dikenal juga untuk mendapat konsumen sebanyak mungkin. Karena melalui pengecer di pasar dan toko – toko kecil yang dapat menghasilkan volume penjualan yang cukup baik, maka perusahaan secara teratur mendatangi para pengecer tersebut. Selain itu, pengecer dapat langsung membeli produk ke perusahaan. Berikut ini tabel jumlah pengecer pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun :

**Tabel 9 : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun
Jumlah Pengecer Tahun 1996 – 2000
(Dalam Satuan Orang)**

Tahun	Jumlah Pengecer
1996	20
1997	15
1998	19
1999	21
2000	28

Sumber : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun.

Di dalam memilih pengecer, pertimbangan – pertimbangan yang dilakukan oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah :

- a. Pengecer yang dipilih oleh perusahaan adalah yang dapat melakukan kewajiban finansial tepat pada waktunya .
- b. Pengecer yang mempunyai hubungan luas dengan konsumen.

c. Pengecer yang dapat memasarkan kecap secara stabil atau bahkan meningkat.

2. Promosi penjualan

Aktivitas promosi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan volume penjualan di masyarakat serta untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan yang memproduksi barang sejenis.

Promosi yang dilakukan oleh perusahaan ada 2 macam, yaitu :

a. Trade promotion

Yaitu suatu promosi yang ditujukan untuk penjual hasil produksinya.

b. Consumer promotion

Yaitu suatu promosi yang ditujukan untuk para konsumen.

Adapun cara promosi yang dilakukan oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

- a. Memasang iklan di bioskop – bioskop yang berupa slide film.
- b. Memberikan kalender pada agen, retailer, restoran dan rumah makan.
- c. Mencantumkan merk atau label pada kendaraan perusahaan.
- d. Memasang iklan pada radio dan surat kabar.

4.1.8. Tujuan Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun

Tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting, yaitu :

1. Alat kontrol dan pedoman di dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.
2. Untuk mengetahui masalah – masalah yang mungkin timbul di masa yang akan datang.

Oleh karena itu, semua tujuan perusahaan harus direncanakan dan dirumuskan dengan tegas agar dengan mudah diketahui oleh semua pihak yang berhubungan dengan kegiatan tersebut.

Adapun tujuan Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

1. Tujuan jangka pendek

Yaitu tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dalam waktu relatif singkat, biasanya kurang dari atau sampai 1 tahun. Tujuan jangka pendek yang hendak dicapai oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah :

- a. Meningkatkan volume penjualan.
- b. Pemenuhan upah atau gaji kepada karyawan.
- c. Meningkatkan volume produksi.
- d. Mencapai laba.
- e. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

2. Tujuan jangka panjang

Yaitu tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dalam waktu relatif lama, biasanya sampai 5 tahun atau lebih. Tujuan jangka panjang yang hendak dicapai oleh Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah :

- a. Memperoleh keuntungan optimal guna pengembangan perusahaan di masa mendatang.
- b. Meningkatkan nama baik perusahaan di mata konsumen.
- c. Memperluas daerah jaringan pemasaran.
- d. Mengadakan perluasan usaha atau ekspansi.
- e. Pembelian mesin – mesin baru guna peremajaan dan peningkatan produktivitas kerja.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Identitas Responden

4.2.1.1. Usia Responden

Penentuan prosentase data usia responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut:

1. Usia 20 tahun sampai 32 tahun : $\frac{5}{30} \times 100\% = 16,6\%$

2. Usia 33 tahun sampai 45 tahun : $\frac{19}{30} \times 100\% = 63,4\%$
3. Usia 46 tahun sampai 55 tahun : $\frac{6}{30} \times 100\% = 20\%$

Dari hasil penelitian pada lampiran 6, menunjukkan bahwa gambaran usia responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 10 : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun
Rekapitulasi Data Usia Responden Tenaga Kerja Langsung**

Usia Responden	Jumlah (orang)	Prosentase
1. 20 tahun – 32 tahun	5	16,6 %
2. 33 tahun – 45 tahun	19	63,4 %
3. 46 tahun – 55 tahun	6	20 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Lampiran 6.

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun adalah pada kelompok usia 33 tahun sampai dengan 45 tahun, yaitu 63,4 %. Kelompok usia 46 tahun sampai 55 tahun sebesar 20 %, sedangkan sisanya pada kelompok usia 20 tahun sampai 32 tahun yaitu sebesar 16,6 %.

Karyawan pada kelompok umur 20 tahun -- 32 tahun mempunyai keinginan untuk keluar yang besar, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan jaminan sosial yang layak supaya mereka tidak keluar. Kelompok umur 33 tahun – 45 tahun keinginan untuk keluar kecil, meskipun begitu masih tetap ada keinginan untuk keluar. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian jaminan sosial yang lebih baik dari sebelumnya, karena mereka telah berpengalaman dalam bekerja. Karyawan pada kelompok umur 46 tahun – 55 tahun tidak mempunyai keinginan untuk keluar, karena

mereka menyadari telah memasuki usia tua dan masanya menjelang pensiun. Perusahaan perlu menyiapkan dana untuk tunjangan hari tua mereka, karena mereka telah lama bekerja di perusahaan mulai usia muda.

Perbedaan umur tidak mempunyai dampak pada penelitian ini, walaupun dari kelompok umur yang berbeda, karena penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling.

4.2.1.2. Jenis Kelamin Responden

Penentuan prosentase data jenis kelamin responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut:

1. Laki – laki : $\frac{0}{30} \times 100\% = 0\%$
2. Perempuan : $\frac{30}{30} \times 100\% = 100\%$

Dari hasil penelitian pada lampiran 6, menunjukkan bahwa gambaran jenis kelamin responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 11 : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun
Rekapitulasi Data Jenis Kelamin Responden Tenaga Kerja Langsung**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah (orang)	Prosentase
1. Laki – laki	0	0 %
2. Perempuan	30	100 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Lampiran 6.

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (mayoritas) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun adalah perempuan semua, yaitu 100%.

Mayoritas tenaga kerja langsung adalah perempuan karena perempuan lebih telaten dalam bekerja, teliti, rajin, ulet, sabar serta menginginkan hasil kerja yang rapi dan bersih, apabila dibandingkan dengan tenaga kerja laki – laki.

4.2.1.3. Status Responden

Penentuan prosentase status responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah sebagai berikut :

1. Sudah menikah : $\frac{25}{30} \times 100\% = 83,3\%$
2. Belum menikah : $\frac{3}{30} \times 100\% = 10\%$
3. Cerai : $\frac{2}{30} \times 100\% = 6,7\%$

Dari hasil penelitian pada lampiran 6, menunjukkan bahwa gambaran status responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 12 : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun
Rekapitulasi Data Status Responden Tenaga Kerja Langsung**

Status Responden	Jumlah (orang)	Prosentase
1. Sudah menikah	25	83,3 %
2. Belum menikah	3	10 %
3. Cerai	2	6,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Lampiran 6.

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun adalah berstatus sudah menikah, yaitu sebesar 83,3 %. Responden yang belum menikah sebesar 10 %, sedangkan responden yang berstatus cerai adalah sebesar 6,7 %.

Karyawan yang sudah menikah mempunyai beban ekonomi yang besar di rumah, karena mereka harus menghidupi keluarganya. Karyawan yang belum menikah tidak mempunyai beban ekonomi, karena mereka tinggal bersama dengan orang tua mereka. Karyawan yang berstatus cerai mempunyai beban ekonomi di rumah, karena mereka menghidupi anak – anaknya.

Perbedaan status tidak mempunyai dampak pada penelitian ini, walaupun dari kelompok status yang berbeda, karena penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling.

4.2.1.4. Tingkat Pendidikan Responden

Penentuan prosentase tingkat pendidikan responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun adalah sebagai berikut :

1. Sekolah Dasar : $\frac{4}{30} \times 100\% = 13,3\%$
2. Sekolah Menengah Pertama : $\frac{7}{30} \times 100\% = 23,3\%$
3. Sekolah Menengah Atas : $\frac{19}{30} \times 100\% = 63,4\%$
4. Diploma : $\frac{0}{30} \times 100\% = 0\%$
5. Sarjana : $\frac{0}{30} \times 100\% = 0\%$

Dari hasil penelitian pada lampiran 6, menunjukkan bahwa gambaran tingkat pendidikan responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 13 : Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun
Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan Responden Tenaga Kerja
Langsung**

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase
1. Sekolah Dasar	4	13,3 %
2. Sekolah Menengah Pertama	7	23,3 %
3. Sekolah Menengah Atas	19	63,4 %
4. Diploma	0	0 %
5. Sarjana	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Lampiran 6.

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ di Madiun adalah berpendidikan Sekolah Menengah Atas, yaitu 63,4 %. Responden yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama adalah 23,3 %, sedangkan responden yang lulus Sekolah Dasar adalah 13,3 %.

Karyawan yang berpendidikan Sekolah Dasar kurang mengetahui tentang jaminan sosial dan lingkungan kerja. Karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama, pengetahuan tentang jaminan sosial dan lingkungan kerja lebih dari cukup. Karyawan yang pendidikannya Sekolah Menengah Atas mempunyai pengetahuan yang sangat besar tentang jaminan sosial dan lingkungan kerja.

Perbedaan tingkat pendidikan tidak mempunyai dampak pada penelitian ini, walaupun dari kelompok tingkat pendidikan yang berbeda, karena penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling.

4.2.1.5. Lama Kerja Responden

Penentuan prosentase lama kerja responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun adalah sebagai berikut :

1. Kurang dari 1 tahun : $\frac{0}{30} \times 100\% = 0\%$
2. Antara 1 tahun – 2 tahun : $\frac{5}{30} \times 100\% = 16,7\%$
3. Lebih dari 2 tahun : $\frac{25}{30} \times 100\% = 83,3\%$

Dari hasil penelitian pada lampiran 6, menunjukkan bahwa gambaran lama kerja responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun adalah sebagai berikut :

**Tabel 14 : Perusahaan Kecap Cap “TAWON” Madiun
Rekapitulasi Data Lama Kerja Responden Tenaga Kerja Langsung**

Lama Kerja Responden	Jumlah (orang)	Prosentase
1. Kurang dari 1 tahun	0	0 %
2. Antara 1 tahun – 2 tahun	5	16,7 %
3. Lebih dari 2 tahun	25	83,3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Lampiran 6.

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun mempunyai lama kerja lebih dari 2 tahun sebesar 83,3 %, sedangkan responden yang bekerja antara 1 tahun sampai dengan 2 tahun adalah 16,7 %.

Karyawan yang mempunyai lama kerja antara 1 tahun – 2 tahun masih ada kemungkinan untuk keluar, oleh karena itu perusahaan perlu mengikat mereka dengan pemberian jaminan sosial yang layak. Karyawan yang mempunyai lama kerja lebih dari 2 tahun, kecil sekali kemungkinan untuk keluar, maka perusahaan perlu menambah pemberian jaminan sosial yang sudah ada supaya karyawan merasa betah bekerja di perusahaan.

Perbedaan lama kerja tidak mempunyai dampak pada penelitian ini, walaupun dari kelompok lama kerja yang berbeda, karena penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling.

4.2.2. Tanggapan Responden

Dari tujuan penelitian yang telah diungkapkan dalam pendahuluan, maka penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun.

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan responden tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap "TAWON" di Madiun yang didapatkan dari proses komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Sciene) adalah sebagai berikut :

Tabel 15 : Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	41.1000	1.9360	30
X1	29.2000	2.0578	30
X2	20.9667	1.8096	30

Sumber : Lampiran 11.

Dari tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa rata – rata tenaga kerja langsung (dari hasil questioner dengan jumlah responden 30 orang) dalam menerima jaminan sosial menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi, dimana hal ini dapat dilihat dari hasil variabel X_1 sebesar 29,2000 % dengan standart deviasi 205,78 %. Hasil rata – rata lingkungan kerja di perusahaan (dari hasil questioner dengan jumlah responden 30 orang) juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dari tenaga kerja langsung, yaitu dilihat dari hasil variabel X_2 sebesar 20,9667 % dengan standart deviasi 180,96 %. Hasil rata – rata untuk prestasi kerja tenaga kerja langsung (dari hasil

questioner dengan jumlah responden 30 orang) sangat tinggi yaitu sebesar 41,1000% dengan standart deviasi 193,60 %.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data tanggapan responden ini digunakan alat analisis Regresi Linier Berganda dengan maksud untuk menggambarkan hubungan variabel – variabel yang berkaitan dengan hipotesis yang diturunkan, kemudian dilanjutkan dengan uji statistik.

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa analisis Regresi Linier Berganda dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 16 : Variables Entered / Removed

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 11.

Variabel Entered / Removed menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi linear berganda.

Variabel bebas (X) terdiri dari :

1. Jaminan sosial (X₁)
2. Lingkungan kerja (X₂)

Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun.

Tabel 17 : Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.982	1.247		12.819	.000
	X1	.519	.100	.551	5.192	.000
	X2	.475	.114	.444	4.184	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 11.

Dari tabel 17 tersebut diatas dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 15,982 + 0,519 X_1 + 0,475 X_2$$

Constanta sebesar 15,982 menyatakan bahwa jika tidak ada pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung, maka prestasi kerja tenaga kerja langsung adalah sebesar 15,982 %.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,519 menyatakan bahwa setiap penambahan karena (tanda +) 1 % pemberian jaminan sosial akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 51,9 %.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,475 menyatakan bahwa setiap penambahan karena (tanda +) 1 % pemberian lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 47,5 %.

4.2.4. Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa analisis koefisien determinasi dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 18 : Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.943	.4607

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 11.

Angka R square adalah 0,947. Hal ini berarti 94,7 % prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung dipengaruhi oleh variabel jaminan sosial (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja langsung, sedangkan sisanya (100 % - 94,7 % = 5,3 %) dijelaskan oleh sebab - sebab yang lain.

Angka standart error of estimate adalah 0,4607 atau 46,07 % (satuan yang dipakai adalah variabel dependent, atau dalam hal ini adalah prestasi kerja tenaga kerja langsung). Pada analisis descriptive statistics, bahwa standart error of estimate adalah 193,60 % yang jauh lebih besar dari standart error of estimate yang hanya 46,07 %. Karena lebih kecil dari standart deviasi prestasi kerja tenaga kerja langsung, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor prestasi kerja tenaga kerja langsung daripada rata - rata (mean) prestasi kerja tenaga kerja langsung itu sendiri.

4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa analisis koefisien korelasi dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 19 : Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.956	.946
	X1	.956	1.000	.909
	X2	.946	.909	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

Sumber : Lampiran 11.

Besar hubungan antara variabel Y dengan X_1 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,956, sedangkan variabel Y dengan X_2 adalah 0,946. Secara teoritis, karena korelasi antara Y dan X_1 lebih besar, maka variabel X_1 (jaminan sosial) lebih berpengaruh terhadap Y (prestasi kerja tenaga kerja langsung) dibandingkan dengan variabel X_2 (lingkungan kerja).

Terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel X_1 (jaminan sosial) dengan variabel X_2 (lingkungan kerja), yaitu 0,909. Hal ini menunjukkan adanya korelasi diantara variabel bebas.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi diantara variabel Y (prestasi kerja tenaga kerja langsung) dengan variabel X_1 (jaminan sosial) dan variabel X_2 (lingkungan kerja) sangat nyata.

4.2.6. Uji t

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa uji t dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 20 : Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.982	1.247		12.819	.000
	X1	.519	.100	.551	5.192	.000
	X2	.475	.114	.444	4.184	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 11.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:134).

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Dasar pengambilan keputusan :

1. Uji t pada X_1 terhadap Y

a. Dengan membandingkan statistik t hitung dengan t tabel, yaitu :

- i. Jika statistik t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
- ii. Jika statistik t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Statistik t hitung

Dari tabel 20 diatas terlihat bahwa t hitung X_1 adalah 5,192.

- Statistik t tabel

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Df (derajat kebebasan) : jumlah data - 2 = 30 - 2 = 28

Uji t dilakukan dengan dua sisi

Untuk t tabel dua sisi diperoleh angka 2,0484 (Santoso. S, 2000:421)

- Pengambilan keputusan

Karena statistik t hitung $>$ t tabel (5,192 $>$ 2,0484), maka H_0 ditolak

b. Berdasarkan probabilitas, yaitu :

- i. Jika probabilitas $>$ 0,05, maka H_0 diterima
- ii. Jika probabilitas $<$ 0,05, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Terlihat dari tabel 20 pada kolom Sig / significance adalah 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak (koefisien regresi significant) atau dengan kata lain pemberian jaminan sosial (X_1) benar - benar berhubungan secara significant terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y).

2. Uji t pada X_2 terhadap Y

a. Dengan membandingkan statistik t hitung dengan t tabel, yaitu :

- i. Jika statistik t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
- ii. Jika statistik t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Statistik t hitung

Dari tabel 20 diatas terlihat bahwa t hitung X_2 adalah 4,184.

- Statistik t tabel

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Df (derajat kebebasan) : jumlah data - 2 = 30 - 2 = 28

Uji t dilakukan dengan dua sisi

Untuk t tabel dua sisi diperoleh angka 2,0484 (Santoso. S, 2000:421)

- Pengambilan keputusan

Karena statistik t hitung $>$ t tabel (4,184 $>$ 2,0484), maka H_0 ditolak

b. Berdasarkan probabilitas, yaitu :

- i. Jika probabilitas $>$ 0,05, maka H_0 diterima
- ii. Jika probabilitas $<$ 0,05, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Terlihat dari tabel 20 pada kolom Sig / significance adalah 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak (koefisien regresi significant) atau dengan kata lain pemberian lingkungan kerja (X_2) benar - benar berhubungan secara significant terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y).

4.2.7. Uji F

Dari hasil penelitian pada lampiran 11, menunjukkan bahwa uji F dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 21 : ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.968	2	51.484	242.524	.000 ^a
	Residual	5.732	27	.212		
	Total	108.700	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 11.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:163).

Kriteria pengujian :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Dasar pengambilan keputusan :

1. Dengan membandingkan statistik F hitung dengan F tabel, yaitu :

- a. Jika statistik F hitung < F tabel, maka H_0 diterima
- b. Jika statistik F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Statistik F hitung

Dari tabel 21 diatas terlihat bahwa F hitung adalah 242,524.

- Statistik F tabel

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Df (derajat kebebasan) 1 : jumlah variabel bebas (X) = 2

Df (derajat kebebasan) 2 : jumlah data - jumlah variabel bebas - 1 =
30 - 2 - 1 = 27

Uji F dilakukan dengan dua sisi

Untuk F tabel dua sisi diperoleh angka 3,3541 (Santoso. S, 2000:429)

- Pengambilan keputusan

Karena statistik F hitung > F tabel (242,524 > 3,3541), maka H_0 ditolak

2. Berdasarkan probabilitas, yaitu :

- a. Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak

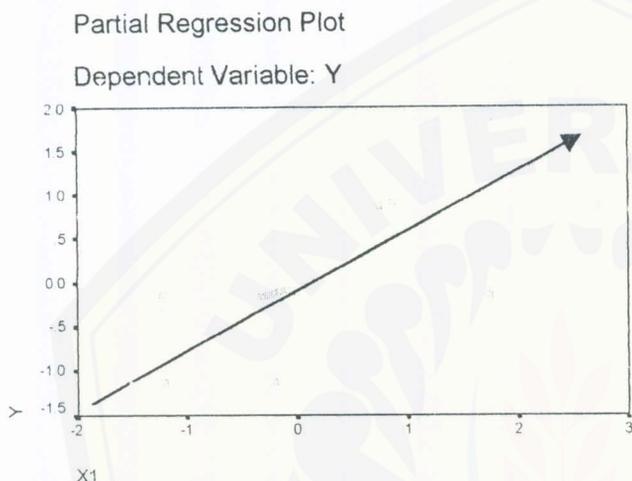
Keputusan :

- Terlihat dari tabel 21 pada kolom Sig / significance adalah 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain pemberian jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama - sama (simultan) benar - benar berhubungan secara significant terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y).

4.2.8. Chart

4.2.8.1. Chart partial regression X_1 with Y

Dari hasil penelitian pada lampiran 12, menunjukkan bahwa chart partial regression X_1 with Y dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :

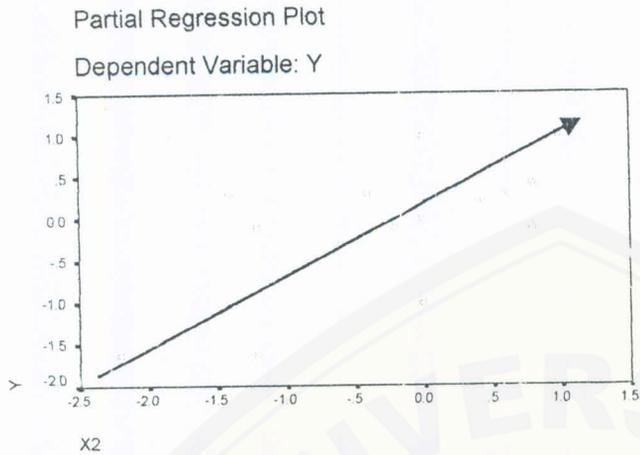


Gambar 3 : Chart partial regression X_1 with Y
Sumber : Lampiran 12.

Pada gambar 3 diatas terlihat bahwa sebaran data membentuk arah ke kanan atas dan jika ditarik garis lurus akan diperoleh slope yang positif. Hal ini sesuai dengan koefisien regresi X_1 sebesar 0,519 (yang merupakan nilai slope) yang positif.

4.2.8.2. Chart partial regression X_2 with Y

Dari hasil penelitian pada lampiran 12, menunjukkan bahwa chart partial regression X_2 with Y dari hasil SPSS (Statistical Program for Social Sciene) diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4 : Chart partial regression X₂ with Y
Sumber : Lampiran 12.

Pada gambar 4 diatas terlihat bahwa sebaran data membentuk arah ke kanan atas dan jika ditarik garis lurus akan diperoleh slope yang positif. Hal ini sesuai dengan koefisien regresi X₂ sebesar 0,475 (yang merupakan nilai slope) yang positif.

4.3. Pembahasan

Adapun penafsiran variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, dilakukan dengan :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifari, 1997:151).

Rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan:

\hat{Y}	= nilai taksiran prestasi kerja
X_1	= pemberian jaminan sosial
X_2	= lingkungan kerja
a	= bilangan konstanta
b_1	= koefisien regresi X_1
b_2	= koefisien regresi X_2
\bar{Y}	= nilai rata – rata variabel Y
\bar{X}	= nilai rata – rata variabel X

Dari tabel 17 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Science) menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,982 + 0,519 X_1 + 0,475 X_2$$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,519 menyatakan bahwa setiap penambahan karena (tanda +) 1 % pemberian jaminan sosial akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 51,9 %.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan arah hubungan antara dua variabel (Algifari, 1997:147).

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r	= koefisien korelasi
n	= jumlah sampel
X	= variabel bebas (pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja)

Y = variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

Jika :

r = positif 1 atau mendekati 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan positif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan kenaikan Y (variabel terikat).

r = 0 (nol) atau mendekati 0 (nol), berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah lemah dan tidak ada hubungan.

r = negatif 1 atau mendekati negatif 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan negatif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan penurunan Y (variabel terikat).

Dari tabel 19 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Science) menunjukkan hasil bahwa besar hubungan antara variabel Y dengan X_1 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,956. Hal tersebut berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara pemberian jaminan sosial (X_1) dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y), dimana variabel jaminan sosial mempunyai hubungan sebesar 95,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:134).

Rumus :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

Sb = kesalahan standart koefisien regresi yang dapat ditentukan

dengan formula :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum(X^2) - (\sum X)^2/n}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n-2}}$$

Kriteria pengujian :

1. Apabila t hitung $>$ t tabel : H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila t hitung $<$ t tabel : H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

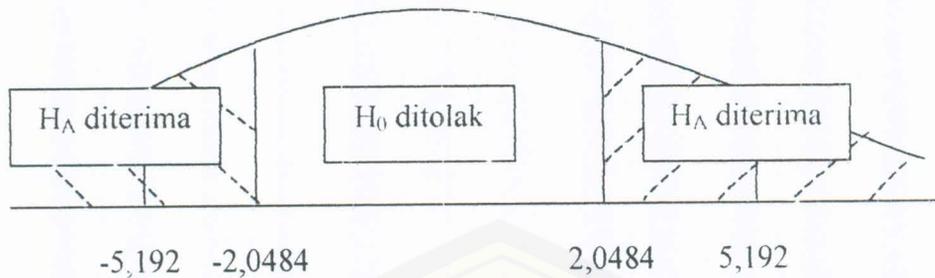
$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Dari tabel 20 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Science) menunjukkan hasil t hitung sebesar 5,192 yang lebih besar dari hasil t tabel 2,0484 pada taraf signifikansi 95 % berarti H_0 ditolak dan H_A diterima yang artinya ada hubungan antara pemberian jaminan sosial dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung.



Gambar 5 : Kurve daerah penolakan dan daerah penerimaan X_1 terhadap Y .
Sumber : Lampiran 11.

2. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, dilakukan dengan :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifari, 1997:151).

Rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan:

- \hat{Y} = nilai taksiran prestasi kerja
- X_1 = pemberian jaminan sosial
- X_2 = lingkungan kerja
- a = bilangan konstanta
- b_1 = kcefisien regresi X_1
- b_2 = koefisien regresi X_2
- \bar{Y} = nilai rata – rata variabel Y

\bar{X} = nilai rata – rata variabel X

Dari tabel 17 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Sciene) menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,982 + 0,519 X_1 + 0,475 X_2$$

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,475 menyatakan bahwa setiap penambahan karena (tanda +) 1 % pemberian jaminan sosial akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 47,5 %.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan arah hubungan antara dua variabel (Algifari, 1997:147).

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sam.pel

X = variabel bebas (pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja)

Y = variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

Jika :

r = positif 1 atau mendekati 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan positif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan kenaikan Y (variabel terikat).

r = 0 (nol) atau mendekati 0 (nol), berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah lemah dan tidak ada hubungan.

r = negatif 1 atau mendekati negatif 1, berarti hubungan variabel bebas dan terikat adalah kuat dan negatif, artinya setiap kenaikan X (variabel bebas) selalu disertai dengan penurunan Y (variabel terikat).

Dari tabel 19 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Sciene) menunjukkan hasil bahwa besar hubungan antara variabel Y dengan X_2 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,946. Hal tersebut berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara pemberian jaminan sosial (X_1) dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung (Y), dimana variabel jaminan sosial mempunyai hubungan sebesar 94,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:134).

Rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S_b = kesalahan standart koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum(X^2) - (\sum X)^2/n}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n-2}}$$

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial atau pemberian lingkungan kerja secara sendiri - sendiri (partial) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

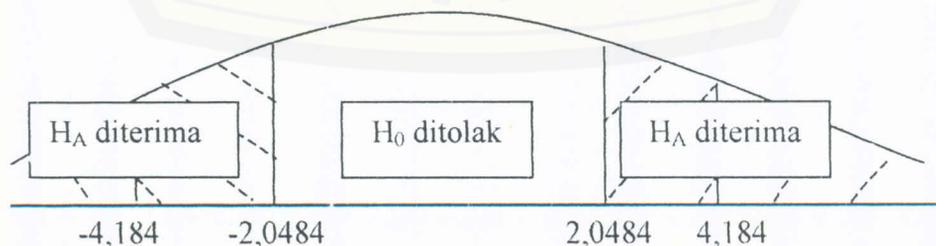
$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Dari tabel 20 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Sciene) menunjukkan hasil t hitung sebesar 4,184 yang lebih besar dari hasil t tabel 2,0484 pada taraf signifikansi 95 % berarti H_0 ditolak dan H_A diterima yang artinya ada hubungan antara pemberian lingkungan kerja dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung.



Gambar 6 : Kurve daerah penolakan dan daerah penerimaan X_2 terhadap Y .
Sumber : Lampiran 11.

3. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, dilakukan dengan :

a. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel (Algifari, 1997:141).

Rumus:

$$r^2 = \frac{a\sum Y + b\sum XY - n(\bar{Y})^2}{\sum Y^2 - n(\bar{Y})^2}$$

Keterangan :

r^2	= koefisien determinasi
X	= pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja
a	= bilangan konstanta
b	= koefisien regresi
Y	= prestasi kerja
\bar{Y}	= nilai rata – rata variabel Y

Dari tabel 18 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Sciene) menunjukkan hasil bahwa besar hubungan antara variabel Y dengan variabel X_1 dan variabel X_2 yang dihitung dengan koefisien determinasi adalah 0,947. Hal ini berarti 94,7 % prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung dipengaruhi oleh variabel jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja langsung, sedangkan sisanya ($100\% - 94,7\% = 5,3\%$) dijelaskan oleh sebab - sebab yang lain.

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algifari, 1997:163).

Rumus :

$$F = \frac{r^2 / (K - 1)}{(1 - r^2) / (n - K)}$$

Keterangan :

- F = hasil F hitung
 r^2 = koefisien determinasi
 K = jumlah variabel bebas
 n = jumlah data

Kriteria pengujian :

1. Apabila F hitung > F tabel : H_0 ditolak

H_A diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

2. Apabila F hitung < F tabel : H_0 diterima

H_A ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial dan pemberian lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_A : b_1 \neq 0$

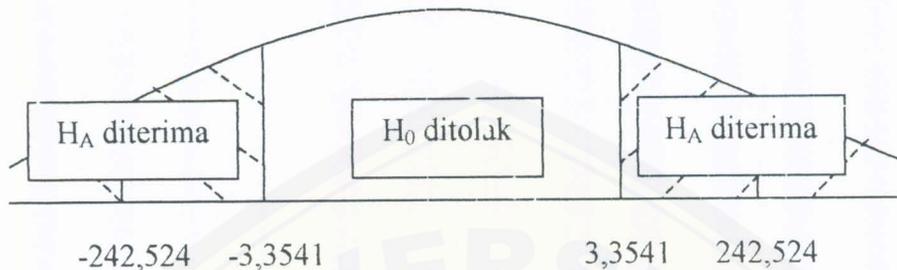
$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_A : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95 %

Toleransi kesalahan (α) : 5 %

Dari tabel 21 hasil pengolahan data SPSS (Statistical Program for Social Science) menunjukkan hasil F hitung sebesar 242,524 yang lebih besar dari hasil F tabel 3,3541 pada taraf signifikansi 95 % berarti H_0 ditolak dan H_A diterima yang artinya ada hubungan antara pemberian jaminan sosial dan

lingkungan kerja (secara simultan) dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung.



Gambar 7 : Kurve daerah penolakan dan daerah penerimaan X_1 dan X_2 terhadap Y .

Sumber : Lampiran 11.

4.4. Interpretasi Pemecahan Masalah

4.4.1. Alternatif Pemecahan Masalah

Setelah mengetahui hasil perhitungan yang menggunakan perhitungan statistik, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu, “ Terdapat hubungan pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun “ dapat diterima. Alasan hasil dari perhitungan yang menggunakan koefisien determinasi tersebut diatas adalah 0,947 atau 94,7 % yaitu R^2 semakin mendekati 1 (satu) yang menunjukkan hubungan yang sempurna positif, artinya setiap pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja selalu diikuti oleh kenaikan prestasi kerja tenaga kerja langsung, sehingga dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel X (X_1 dan X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel Y .

Hasil dari uji F sebesar 242,524 sedangkan F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ adalah sebesar 3,3541. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_A dapat diterima, sehingga ada hubungan positif antara pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung atau dengan kata

lain pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung.

Yang dimaksud alternatif pemecahan masalah adalah beberapa kemungkinan mengenai cara – cara pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Dari beberapa alternatif yang dikemukakan, akan dipilih yang terbaik dan tepat untuk memecahkan masalah.

Tujuan jangka pendek perusahaan sangat menentukan sekali untuk kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut, sedangkan tujuan jangka panjang ditentukan dari tujuan jangka pendeknya. Apabila perusahaan sudah memperoleh laba maksimum dalam jangka pendeknya, maka perusahaan akan bertahan untuk menuju kepada jangka panjangnya. Tetapi jika dalam jangka waktu yang pendek perusahaan sudah mengalami kerugian, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan, dapat dikemukakan beberapa alternatif pemecahan masalah, yaitu :

1. Meningkatkan pemberian jaminan sosial yang lebih baik dari sebelumnya kepada tenaga kerja langsung.

Meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada karyawan merupakan perangsang bagi tenaga kerja langsung di dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja lebih baik dan mentaati segala peraturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan ditingkatkannya jaminan sosial secara langsung, karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga target produksi dapat terealisasi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2. Meningkatkan pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung.

Lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan meliputi : kebersihan di tempat kerja, penerangan yang memadai baik menggunakan lampu maupun dengan sinar matahari, pengaturan sirkulasi udara

atau ventilasi udara dengan baik, keamanan di tempat kerja, mengurangi atau meredam kebisingan di tempat kerja serta memberikan kelengkapan pada peralatan dan mesin – mesin yang dimiliki oleh perusahaan.

Adanya lingkungan kerja yang aman, bersih, lengkap dan nyaman akan membuat karyawan lebih tenang di dalam bekerja, sehingga semangat dan produktivitas kerjanya meningkat pula.

3. Memberikan kenaikan upah dan gaji kepada tenaga kerja langsung.

Memberikan kenaikan upah dan gaji kepada tenaga kerja langsung yang berarti memberikan upah yang lebih besar dari sebelumnya. Apabila karyawan merasa bahwa upah dan gaji yang diterimanya kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus memberikan upah yang lebih tinggi dari sebelumnya supaya target produksi dapat terealisasi.

4.4.2. Evaluasi Alternatif Pemecahan Masalah

Setelah dikemukakan beberapa alternatif pemecahan masalah, maka untuk memilih langkah pemecahan masalah diperlukan evaluasi terhadap alternatif tersebut untuk mengetahui kebaikan dan kelemahannya. Adapun evaluasi alternatif pemecahan masalah tersebut adalah :

1. Meningkatkan pemberian jaminan sosial yang lebih baik dari sebelumnya kepada tenaga kerja langsung.

Kebaikan :

- a. Karyawan akan merasa dirinya lebih dihargai dan diperhatikan.
- b. Loyalitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
- c. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kelemahannya :

- a. Memerlukan dana yang besar.
- b. Memerlukan waktu dan kesabaran dari pimpinan di dalam meyakinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif.

2. Meningkatkan pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung.

Kebaikan :

- a. Karyawan akan merasa tenang dan nyaman di dalam bekerja.
- b. Loyalitas karyawan dapat ditingkatkan.
- c. Perusahaan akan tampak lebih bersih, aman, lengkap dan nyaman.
- d. Produktivitas kerja karyawan akan lebih meningkat.

Kelemahan :

- a. Memerlukan dana yang lebih besar.
- b. Perlu waktu lama untuk melihat hasil produktivitas kerja karyawan setelah adanya pemberian lingkungan kerja.

3. Memberikan kenaikan upah dan gaji kepada tenaga kerja langsung.

Kebaikan :

- a. Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
- b. Karyawan akan lebih bersemangat di dalam bekerja.

Kelemahan :

- a. Dana yang dibutuhkan besar.
- b. Seolah – olah ada paksaan kepada karyawan, bahwa ia harus bekerja lebih produktif untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.4.3. Langkah – Langkah Pemecahan Masalah

Berdasarkan kebaikan dan kelemahan dari alternatif pemecahan masalah diatas, maka dapat diambil 2 (dua) alternatif pemecahannya, yaitu :

1. Meningkatkan pemberian jaminan sosial yang lebih baik dari sebelumnya kepada tenaga kerja langsung.

Selama ini pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja langsung dirasakan masih kurang, sehingga berakibat pada volume produksi yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perlu diadakan langkah – langkah pemecahan masalah, yaitu dengan mengikutsertakan karyawan ke dalam program Jamsostek yang ada, dimana di dalam program tersebut karyawan akan mendapat :

- a. Jaminan hari tua
 - b. Jaminan kematian
 - c. Jaminan pelayanan kesehatan
2. Meningkatkan pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung.

Tujuan pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung adalah untuk menciptakan suasana kerja yang bersih, aman, lengkap dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penunjang di dalam meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Adapun langkah – langkah yang perl · dilakukan oleh perusahaan adalah :

- a. Memelihara kebersihan di tempat kerja.
- b. Memberikan penerangan yang memadai baik menggunakan lampu maupun dengan sinar matahari di tempat kerja.
- c. Mengatur sirkulasi udara atau ventilasi udara dengan baik di tempat kerja.
- d. Menjaga keamanan di tempat kerja.
- e. Mengurangi atau meredam kebisingan di tempat kerja.
- f. Memberikan kelengkapan pada peralatan dan mesin – mesin yang dimiliki oleh perusahaan.

4.4.4. Hasil – Hasil Yang Diharapkan Dari Pemecahan Masalah

Dari penerapan langkah – langkah pemecahan masalah, maka diharapkan dapat tercapai hasil – hasil sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan mampu memberikan jaminan sosial yang lebih baik lagi dengan mengikutsertakan karyawan ke dalam program Jamsostek, sehingga dapat mendorong prestasi kerja tenaga kerja langsung yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan mampu mengatur dan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, dimana lingkungan kerja yang aman, bersih, lengkap dan nyaman dapat membuat karyawan merasa betah dan kerasan untuk bekerja lebih giat, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja langsung
3. Dapat tercapainya tujuan jangka pendek perusahaan yang merupakan titik telak di dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.
4. Dapat membantu manajer di dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.
5. Perusahaan akan selalu mendapatkan keuntungan yang diharapkan, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang pendek.
6. Dalam jangka panjang perusahaan akan dapat mengadakan perluasan usaha (ekspansi).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah mengadakan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan, maka di dapat simpulan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, hal ini dapat diketahui dari :
 - a. Hasil koefisien regresi berganda pada variabel X_1 sebesar 0,519 yang berarti setiap penambahan (karena tanda +) 1 %, maka pemberian jaminan sosial akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 51,9 %.
 - b. Besarnya koefisien korelasi partial variabel X_1 yaitu 0,956 atau 95,6 % yang berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara pemberian jaminan sosial dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung. dimana variabel jaminan sosial mempunyai hubungan sebesar 95,6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
 - c. Dari hasil uji t, dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 28$ dimana t hitung $>$ t tabel (5,192 $>$ 2,0484), ternyata menunjukkan hubungan yang significant antara pemberian jaminan sosial (X_1) kepada tenaga kerja langsung dengan prestasi kerjanya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “ TAWON ” di Madiun, hal ini dapat diketahui dari :
 - a. Hasil koefisien regresi berganda pada variabel X_2 sebesar 0,475 yang berarti setiap penambahan (karena tanda +) 1 %, maka pemberian lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja langsung sebesar 47,5 %.

- b. Besarnya koefisien korelasi variabel X_2 yaitu 0,946 atau 94,6% yang berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara pemberian lingkungan kerja dengan prestasi kerja tenaga kerja langsung, dimana variabel jaminan sosial mempunyai hubungan sebesar 94,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
- c. Dari hasil uji t, dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 28$ dimana t hitung $>$ t tabel ($4,184 > 2,0484$), ternyata menunjukkan hubungan yang significant antara pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung dengan peningkatan prestasi kerjanya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar (dalam satuan persen) hubungan pemberian jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama (simultan) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kerja langsung pada Perusahaan Kecap Cap “TAWON” di Madiun, hal ini dapat diketahui dari :
- a. Besarnya koefisien determinasi Apabila secara bersamaan (simultan) variabel X_1 dan X_2 dihubungkan dengan variabel Y , ternyata menunjukkan hubungan yang cukup besar antara pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja langsung, yaitu 0,947 atau 94,7 %
- b. Dari hasil uji F (ANOVA) dengan $\alpha = 5\%$ ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$) dimana F hitung $>$ F tabel ($242,524 > 3,3541$), ternyata menunjukkan hubungan yang significant antara pemberian jaminan sosial dan lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung terhadap peningkatan prestasi kerjanya.

5.2. Saran - saran

Atas dasar hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran – saran yang sekiranya dapat diterima dan dilaksanakan oleh perusahaan. Adapun saran – saran diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apabila perusahaan mempunyai dana yang lebih, diharapkan untuk meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja langsung selain memberikan

jaminan kecelakaan kerja atau sakit, yaitu dengan mengikutsertakan karyawan ke dalam program Jamsostek yang ada, dimana di dalam program tersebut karyawan akan mendapat :

- a. Jaminan hari tua
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan pelayanan kesehatan

Apabila pemberian jaminan ini dapat memuaskan tenaga kerja langsung, maka karyawan akan bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga prestasi kerjanya akan meningkat pula (seperti hasil bahasan pada interpretasi pemecahan masalah, halaman 105).

2. Apabila perusahaan mempunyai dana yang lebih, diharapkan untuk meningkatkan pemberian lingkungan kerja kepada tenaga kerja langsung, berupa :
 - a. Meningkatkan kebersihan di lingkungan perusahaan
 - b. Memberikan penerangan yang baik di perusahaan
 - c. Memberikan sirkulasi udara yang baik di dalam perusahaan
 - d. Memberikan keamanan yang baik di perusahaan
 - e. Mengurangi atau meredam kebisingan di dalam perusahaan
 - f. Memberikan kelengkapan pada peralatan dan mesin mesin yang ada di perusahaan untuk mengurangi kecelakaan kerja pada karyawan

Apabila pemberian lingkungan kerja ini dapat memuaskan tenaga kerja langsung, maka karyawan akan bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga prestasi kerjanya juga meningkat (seperti hasil bahasan pada interpretasi pemecahan masalah, halaman 105).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. **Statistika Induktif**. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Djarwanto. 1990. **Statistik Sosial Ekonomi**. BPFE. Yogyakarta
- Dajan, A. 1997. **Pengantar Metode Statistik**. Jilid I. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta
- Hadi, S. 2000. **Metodologi Research**. Jilid I. ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Hadi, S. 2000. **Metodologi Research**. Jilid II. ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Hadari, N. 1998. **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Kartono, K. 1996. **Pengantar Metodologi Riset Sosial**. Mandar Maju. Bandung
- Mangkunegara, AP. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nitisemito, A. 1996. **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia
- Paryono, P. 1996. **Mengolah Data Statistik Dengan SPSS / PC+**. ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Ranupandoyo, H dan Husnan, S. 1997. **Manajemen Personalia**. BPFE. Yogyakarta
- RI, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1991. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Balai Pustaka. Jakarta
- RI, Dewan Perwakilan Rakyat. 1992. **Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**. PT. ASTEK (Persero). Jakarta
- RI, Departemen Tenaga Kerja. 1993. **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**. PT. ASTEK (Persero). Jakarta
- RI, Departemen Tenaga Kerja. 1993. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per – 05 / MEN / 1993 Tentang Petunjuk teknis pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan**

- Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.** PT. ASTEK (Persero). Jakarta
- Santoso, S. 2000. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.** PT. GRAMEDIA. Jakarta
- Santoso, S. 2000. **SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7.5.** PT. GRAMEDIA. Jakarta
- Simamora, H. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, P. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.** Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Soeprihanto, J. 2000. **Manajemen Personalia.** BPFE. Yogyakarta
- Soeprihanto, J. 2000. **Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan.** BPFE. Yogyakarta
- Sriminingsih, N. 1996. **Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Masrur And Son Wa ru Sidoarjo.** Universitas Merdeka Madiun. Madiun
- Suparmoko, M. 1997. **Metode Penelitian Praktis Untuk Ilmu – Ilmu Sosial Dan Ekonomi.** BPFE. Yogyakarta
- Supranto, J. 1990. **Ekonometrika.** Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Viphindratin, S. 2000. **Statistik.** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Universitas Jember Fakultas Ekonomi. Jember
- Walpole, R. 1995. **Pengantar Statistika.** PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Anonim. 2001. **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Penempatan TKI, UMR / UMP Dan Serikat Pekerja / Buruh.** CV. TAMITA UTAMA. Jakarta
- Anonim. 1993. **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.** PT. ASTEK (Persero). Jakarta

Lampiran 1 : QUESTIONER

Nomor responden : ____

Kepada
Yth. Saudara karyawan / karyawan
Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “
MADIUN

Responden yang terhormat.

Sehubungan dengan penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan kami membutuhkan data penelitian tentang Hubungan Pemberian Jaminan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Kecap Cap “ Tawon “ Madiun, maka bersama ini kami mohon dengan hormat untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah kami sediakan.

Pengisian questioner ini semata – mata untuk tujuan akademis dan tidak ada hubungannya dengan Daftar Penilaian Pekerjaan Karyawan.

Namun ketepatan dan saran penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan terhadap usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun, hal ini tentunya sangat tergantung dari kelengkapan pengisian questioner ini dan informasi data lainnya yang diberikan kepada peneliti serta kenyataan yang sebenarnya, bukan keadaan yang seharusnya.

Demikian atas perhatian dan bantuannya, kami sampaikan terima kasih.

Hormat saya
Madiun, Maret 2001

(HARRY YULIANTO)
NIM. 96 - 069

Lanjutan lampiran 1

Petunjuk : Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai.

I. Identitas

1. Usia saudara pada saat ini ?
 - a. 20 tahun – 32 tahun
 - b. 33 tahun – 45 tahun
 - c. 46 tahun – 55 tahun
2. Jenis kelamin saudara ?
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
3. Status saudara pada saat ini ?
 - a. Sudah menikah
 - b. Belum menikah
 - c. Cerai
4. Tingkat pendidikan terakhir saudara ?
 - a. Sekolah Dasar
 - b. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
 - c. Sekolah Menengah Tingkat Atas
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
5. Sudah berapa lama saudara bekerja di Perusahaan Kecap Cap “ TAWON “ Madiun ?
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. Antara 1 tahun – 2 tahun
 - c. Lebih dari 2 tahun

Lanjutan lampiran 1

II. TANGGAPAN RESPONDEN

A. Jaminan Sosial

Topik : Gaji dan Tunjangan

1. Apakah gaji dan tunjangan yang saudara terima telah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, minuman dan perumahan) ?
 - a. Sangat memenuhi
 - b. Memenuhi
 - c. Cukup memenuhi
 - d. Tidak memenuhi
 - e. Sangat tidak memenuhi

Topik : Jaminan Kecelakaan Kerja dan Sakit

2. Apakah saudara mendapat perlindungan keselamatan kerja dengan baik ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
3. Apabila saudara mengalami kecelakaan kerja karena menjalankan tugas, bagaimana perhatian perusahaan terhadap hal tersebut ?
 - a. Perusahaan sangat besar perhatiannya
 - b. Perusahaan perhatian
 - c. Perusahaan cukup perhatian
 - d. Perusahaan tidak perhatian
 - e. Perusahaan sangat tidak perhatian

Lanjutan lampiran 1

4. Apabila saudara sakit, bagaimana perhatian perusahaan terhadap hal tersebut?
- Perusahaan sangat besar perhatiannya
 - Perusahaan perhatian
 - Perusahaan cukup perhatian
 - Perusahaan tidak perhatian
 - Perusahaan sangat tidak perhatian

Topik : Jaminan Hamil dan Bersalin

5. Apabila saudara memerlukan pelayanan pemeriksaan kehamilan, bagaimana perhatian perusahaan terhadap hal tersebut ?
- Perusahaan sangat besar perhatiannya
 - Perusahaan perhatian
 - Perusahaan cukup perhatian
 - Perusahaan tidak perhatian
 - Perusahaan sangat tidak perhatian
6. Apabila saudara menurut pemeriksaan dokter akan terjadi persalinan, bagaimana perhatian perusahaan terhadap hal itu ?
- Perusahaan sangat besar perhatiannya
 - Perusahaan perhatian
 - Perusahaan cukup perhatian
 - Perusahaan tidak perhatian
 - Perusahaan sangat tidak perhatian

Lanjutan lampiran 1

Topik : Jaminan Hari Tua dan Kematian

7. Apabila saudara mengalami kecelakaan kerja sehingga meninggal dunia, bagaimana perhatian perusahaan terhadap hal tersebut ?
 - a. Perusahaan sangat besar perhatiannya
 - b. Perusahaan perhatian
 - c. Perusahaan cukup perhatian
 - d. Perusahaan tidak perhatian
 - e. Perusahaan sangat tidak perhatian
8. Apakah saudara mempunyai perasaan yakin, jika diberhentikan dari perusahaan dalam usia 55 tahun akan mendapat jaminan hari tua ?
 - a. Sangat yakin
 - b. Yakin
 - c. Cukup yakin
 - d. Tidak yakin
 - e. Sangat tidak yakin

B. Lingkungan kerja

Topik : Kebersihan

9. Apakah kebersihan lingkungan di sekitar tempat saudara bekerja terjamin ?
 - a. Sangat terjamin
 - b. Terjamin
 - c. Cukup terjamin
 - d. Tidak terjamin
 - e. Sangat tidak terjamin

Lanjutan lampiran 1

Topik : Penerangan

10. Apakah penerangan di tempat saudara bekerja memadai (baik dengan lampu maupun sinar matahari) ?

- a. Sangat memadai
- b. Memadai
- c. Cukup memadai
- d. Tidak memadai
- e. Sangat tidak memadai

Topik : Pertukaran Udara

11. Apakah sirkulasi udara / pertukaran udara di tempat saudara bekerja baik ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Topik : Keamanan

12. Bagaimana keamanan di tempat saudara bekerja ?

- a. Sangat aman
- b. Aman
- c. Cukup aman
- d. Tidak aman
- e. Sangat tidak aman

Lanjutan lampiran 1

Topik : Kebisingan

13. Apakah tugas yang saudara kerjakan menimbulkan kebisingan bagi lingkungan sekitar ?

- a. Sangat tidak menimbulkan kebisingan
- b. Tidak menimbulkan kebisingan
- c. Cukup menimbulkan kebisingan
- d. Menimbulkan kebisingan
- e. Sangat menimbulkan kebisingan

Topik : Kelengkapan Peralatan dan Mesin – Mesin

14. Bagaimana kelengkapan peralatan dan mesin – mesin yang dimiliki oleh perusahaan ?

- a. Sangat lengkap
- b. Lengkap
- c. Cukup lengkap
- d. Tidak lengkap
- e. Sangat tidak lengkap

C. Prestasi Kerja

Topik : Motivasi Karyawan Di Dalam Melakukan Pekerjaan

15. Bagaimana perasaan saudara, ketika melakukan pekerjaan ?

- a. Sangat senang melakukan pekerjaan
- b. Senang melakukan pekerjaan
- c. Cukup senang melakukan pekerjaan
- d. Tidak senang melakukan pekerjaan
- e. Sangat tidak senang melakukan pekerjaan

Lanjutan lampiran 1

Topik : Orientasi Karyawan Di Masa Mendatang

16. Apakah saudara dengan bekerja di perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup saudara untuk masa mendatang ?

- a. Sangat memenuhi
- b. Memenuhi
- c. Cukup memenuhi
- d. Tidak memenuhi
- e. Sangat tidak memenuhi

Topik : Peran Karyawan Mendapat Posisi Di Dalam Masyarakat

17. Bagaimana pendapat saudara, untuk mendapatkan posisi yang tinggi di dalam masyarakat ?

- a. Sangat penting
- b. Penting
- c. Cukup penting
- d. Tidak penting
- e. Sangat tidak penting

Topik : Pemanfaatan Waktu Di Tempat Kerja

18. Bagaimana saudara memanfaatkan waktu di tempat kerja ?

- a. Selalu mempunyai waktu untuk dimanfaatkan
- b. Mempunyai waktu untuk dimanfaatkan
- c. Cukup mempunyai waktu untuk dimanfaatkan
- d. Tidak mempunyai waktu untuk dimanfaatkan
- e. Selalu tidak mempunyai waktu untuk dimanfaatkan

Lanjutan lampiran 1

19. Apakah waktu yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas yang saudara selesaikan ?
- Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Cukup sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai

Topik : Kwalitas Kerja

20. Apakah saudara di dalam melakukan pekerjaan membutuhkan ketelitian yang tinggi ?
- Sangat membutuhkan ketelitian yang tinggi
 - Membutuhkan ketelitian yang tinggi
 - Cukup membutuhkan ketelitian yang tinggi
 - Tidak membutuhkan ketelitian yang tinggi
 - Sangat tidak membutuhkan ketelitian yang tinggi
21. Apakah saudara di dalam bekerja membutuhkan keterampilan ?
- Sangat membutuhkan ketrampilan
 - Membutuhkan ketrampilan
 - Cukup membutuhkan ketrampilan
 - Tidak membutuhkan ketrampilan
 - Sangat tidak membutuhkan ketrampilan
22. Bagaimana tingkat kerapian dan kebersihan dari pekerjaan yang saudara selesaikan ?
- Sangat rapi dan bersih
 - Rapi dan bersih
 - Cukup rapi dan bersih
 - Tidak rapi dan bersih
 - Sangat tidak rapi dan bersih

Lanjutan lampiran 1

Topik : Kwantitas Kerja

23. Apakah jumlah / kwantitas hasil kerja saudara sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan ?
- Selalu memenuhi standart
 - Memenuhi standart
 - Cukup memenuhi standart
 - Tidak memenuhi standart
 - Selalu tidak memenuhi standart
24. Apabila ada pekerjaan extra / lembur, apakah saudara bisa memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
- Selalu memenuhi standart
 - Memenuhi standart
 - Cukup memenuhi standart
 - Tidak memenuhi standart
 - Selalu tidak memenuhi standart

Topik : Hubungan Dengan Sesama Karyawan

25. Apakah saudara memelihara hubungan yang baik dengan sesama karyawan di perusahaan ?
- Selalu memelihara hubungan
 - Memelihara hubungan
 - Cukup memelihara hubungan
 - Tidak memelihara hubungan
 - Selalu tidak memelihara hubungan

TERIMA KASIH

**Lampiran 2 : Kategori penilaian variabel jaminan sosial (X₁)
(p.1 sampai dengan p.8)**

Jawaban	Nilai / skor	Tingkat	Pengertian
A	4	Sangat memuaskan	Pemberian jaminan sosial sangat memuaskan responden
B	3	Memuaskan	Pemberian jaminan sosial memuaskan responden
C	2	Cukup memuaskan	Pemberian jaminan sosial cukup memuaskan responden
D	1	Tidak memuaskan	Pemberian jaminan sosial tidak memuaskan responden
E	0	Sangat tidak memuaskan	Pemberian jaminan sosial sangat tidak memuaskan responden

Sumber : John Soeprihanto (2000:26) dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.

Lampiran 3 : Kategori penilaian variabel lingkungan kerja (X₂)**(p.9 sampai uengan p.12 dan p.14)**

Jawaban	Nilai / skor	Tingkat	Pengertian
A	4	Sangat memuaskan	Pemberian lingkungan kerja sangat memuaskan responden
B	3	Memuaskan	Pemberian lingkungan kerja memuaskan responden
C	2	Cukup memuaskan	Pemberian lingkungan kerja cukup memuaskan responden
D	1	Tidak memuaskan	Pemberian lingkungan kerja tidak memuaskan responden
E	0	Sangat tidak memuaskan	Pemberian lingkungan kerja sangat tidak memuaskan responden

Sumber : John Soeprihanto (2000:26) dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.

Lampiran 4 : Kategori penilaian variabel lingkungan kerja (X₂)**(p.13)**

Jawaban	Nilai / skor	Tingkat	Pengertian
A	4	Sangat tidak bising	Tingkat kebisingan tidak ada
B	3	Tidak bising	Tingkat kebisingan rendah
C	2	Cukup bising	Tingkat kebisingan cukup tinggi
D	1	Bising	Tingkat kebisingan tinggi
E	0	Sangat bising	Tingkat kebisingan sangat tinggi

Sumber : John Soeprihanto (2000:26) dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.

**Lampiran 5 : Kategori penilaian variabel prestasi kerja karyawan (Y)
(p.15 sampai dengan p.25)**

Jawaban	Nilai / skor	Tingkat	Perertian
A	4	Sangat baik	Tingkat prestasi kerja karyawan jauh di atas standart
B	3	Baik	Tingkat prestasi kerja karyawan di atas standart
C	2	Cukup baik	Tingkat prestasi kerja karyawan sesuai standart atau mencukupi
D	1	Tidak baik	Tingkat prestasi kerja karyawan di bawah standart
E	0	Sangat tidak baik	Tingkat prestasi kerja karyawan jauh di bawah standart

Sumber : John Soeprihanto (2000:26) dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.

mpiran 6 : Rekapitulasi Data Hasil Questioner Identitas Responden

No	Usia (th)			Jenis kelamin		Status			Tingkat pendidikan					Lama kerja (th)		
	20 s/d 32	33 s/d 45	46 s/d 55	Laki-laki	Pere.n-puan	Sudah menikah	Belum menikah	Ce-rai	S D	S M P	SM A	Di Pio ma	Sar Ja na	< 1	1 s/d 2	> 2
1	V			-	0	X					#	-	-	-	\$	
2		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
3			V	-	0	X			#			-	-	-		\$
4		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
5			V	-	0			X			#	-	-	-		\$
6		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
7			V	-	0	X					#	-	-	-		\$
8			V	-	0	X			#			-	-	-		\$
9		V		-	0	X			#			-	-	-		\$
10		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
11	V			-	0		X				#	-	-	-	\$	
12		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
13		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
14		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
15		V		-	0	X					#	-	-	-	\$	
16		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
17	V			-	0		X		#			-	-	-	\$	
18			V	-	0	X					#	-	-	-		\$
19		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
20		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
21		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
22		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
23		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
24			V	-	0			X			#	-	-	-		\$
25		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
26	V			-	0	X					#	-	-	-		\$
27		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
28		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
29		V		-	0	X					#	-	-	-		\$
30	V			-	0		X				#	-	-	-	\$	
Jml	5	19	6	0	30	25	3	2	4	7	19	0	0	0	5	25
Jml	30			30		30			30					30		

umber : Hasil Dari Jawaban Questioner Pada Tenaga Kerja Langsung Di Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

Lampiran 7 : Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel X1

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml
1	4	4	4	4	4	3	3	3	29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	3	3	3	2	27
5	4	4	4	4	4	4	4	3	31
6	3	4	4	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	3	4	3	2	28
8	4	4	4	4	4	4	3	4	31
9	3	4	4	4	4	4	3	3	29
10	4	4	4	4	3	3	2	4	28
11	2	4	4	3	3	3	4	4	27
12	3	4	4	4	4	2	3	3	28
13	4	3	4	4	4	4	3	2	28
14	4	3	4	3	4	3	4	2	27
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	2	3	4	4	4	3	3	4	27
17	3	4	4	4	4	3	3	4	29
18	4	4	4	3	3	2	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	4	4	4	4	3	30
23	3	4	4	4	3	4	4	3	29
24	4	4	4	4	4	4	4	3	31
25	4	4	4	4	4	3	2	3	28
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	2	4	3	3	4	4	28
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
29	3	3	3	3	3	3	3	4	25
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31
Jml	108	114	116	114	111	106	105	102	876

Sumber : Hasil Dari Jawaban Questioner Pada Tenaga Kerja Langsung Di Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

Lampiran 8 : Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel X2

No.	9	10	11	12	13	14	Jml
1	4	4	4	3	4	3	21
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	2	3	3	17
4	4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	4	3	4	4	23
6	4	4	4	2	4	4	22
7	4	4	3	3	3	3	20
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	4	4	2	3	4	21
10	3	4	3	3	4	3	20
11	3	3	4	3	4	3	20
12	4	4	4	3	4	2	21
13	3	4	4	3	3	3	20
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	2	22
16	3	3	4	4	3	3	20
17	4	4	2	4	4	3	21
18	3	4	3	3	3	4	20
19	3	4	4	4	4	4	23
20	4	3	4	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	2	4	4	4	22
23	4	4	3	4	4	2	21
24	4	4	3	4	4	4	23
25	3	3	3	3	4	4	20
26	4	4	4	4	3	2	21
27	4	3	3	3	3	4	20
28	2	4	4	4	4	4	22
29	2	3	3	3	3	3	17
30	2	3	4	4	4	4	21
Jml	105	110	105	100	109	100	629

Sumber : Hasil Dari Jawaban Questioner Pada Tenaga Kerja Langsung Di Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

Lampiran 9 : Rekapitulasi Data Hasil Questioner Variabel Y

No.	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jml
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	37
4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	39
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	41
10	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	40
11	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	39
12	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	41
13	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	40
14	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	39
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
16	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	39
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	40
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
29	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	37
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
Jml	110	108	110	111	107	115	116	119	119	107	111	1.233

Sumber : Hasil Dari Jawaban Questioner Pada Tenaga Kerja Langsung Di Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

Lampiran 10 : Rekapitulasi Data Hasil Questioner

Nomor	X ₁	X ₂	Y
1.	29.00	21.00	41.00
2.	32.00	24.00	44.00
3.	25.00	17.00	37.00
4.	27.00	19.00	39.00
5.	31.00	23.00	43.00
6.	31.00	22.00	43.00
7.	28.00	20.00	39.00
8.	31.00	23.00	43.00
9.	29.00	21.00	41.00
10.	28.00	20.00	40.00
11.	27.00	20.00	39.00
12.	28.00	21.00	41.00
13.	28.00	20.00	40.00
14.	27.00	18.00	39.00
15.	32.00	22.00	42.00
16.	27.00	20.00	39.00
17.	29.00	21.00	41.00
18.	28.00	20.00	40.00
19.	31.00	23.00	43.00
20.	31.00	23.00	43.00
21.	32.00	24.00	44.00
22.	30.00	22.00	42.00
23.	29.00	21.00	41.00
24.	31.00	23.00	43.00
25.	28.00	20.00	40.00
26.	32.00	21.00	42.00
27.	28.00	20.00	41.00
28.	31.00	22.00	43.00
29.	25.00	17.00	37.00
30.	31.00	21.00	43.00
Jumlah	876,00	629,00	1.233,00

Sumber : lampiran 7, lampiran 8 dan lampiran 9.

Lampiran 11 : Regressior

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	41.1000	1.9360	30
X1	29.2000	2.0578	30
X2	20.9667	1.8096	30

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.956	.946
	X1	.956	1.000	.909
	X2	.946	.909	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.943	.4507

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran 10.

Lanjutan lampiran 11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.968	2	51.484	242.524	.000 ^a
	Residual	5.732	27	.212		
	Total	108.700	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.982	1.247		12.819	.000
	X1	.519	.100	.551	5.192	.000
	X2	.475	.114	.444	4.184	.000

a. Dependent Variable: Y

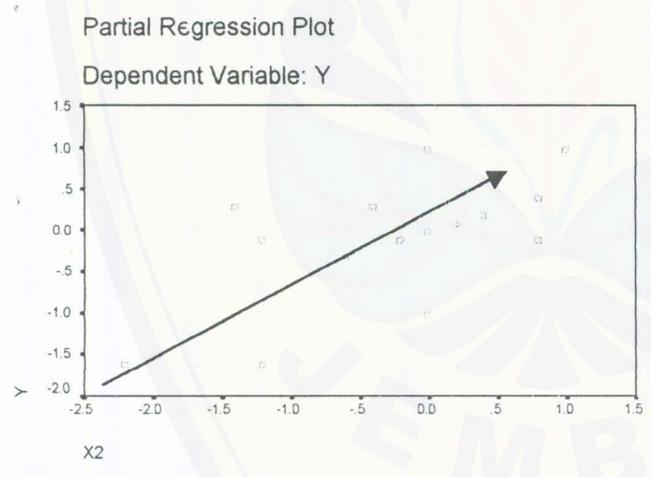
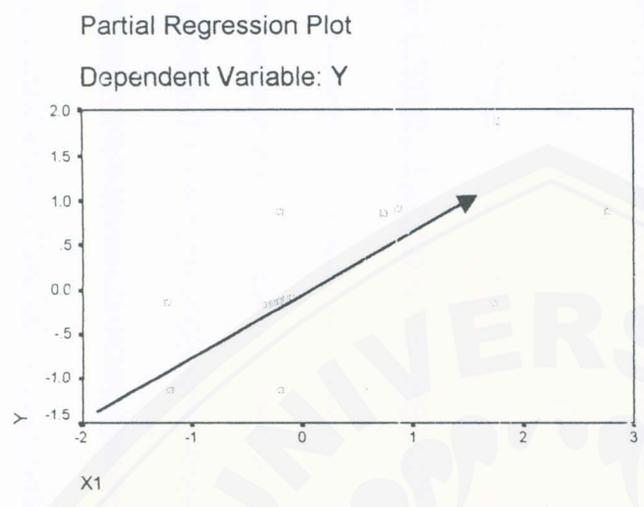
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.0350	43.9949	41.1000	1.8843	30
Residual	-1.0440	.9822	-1.89E-15	.4446	30
Std. Predicted Value	-2.157	1.536	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.266	2.132	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Y

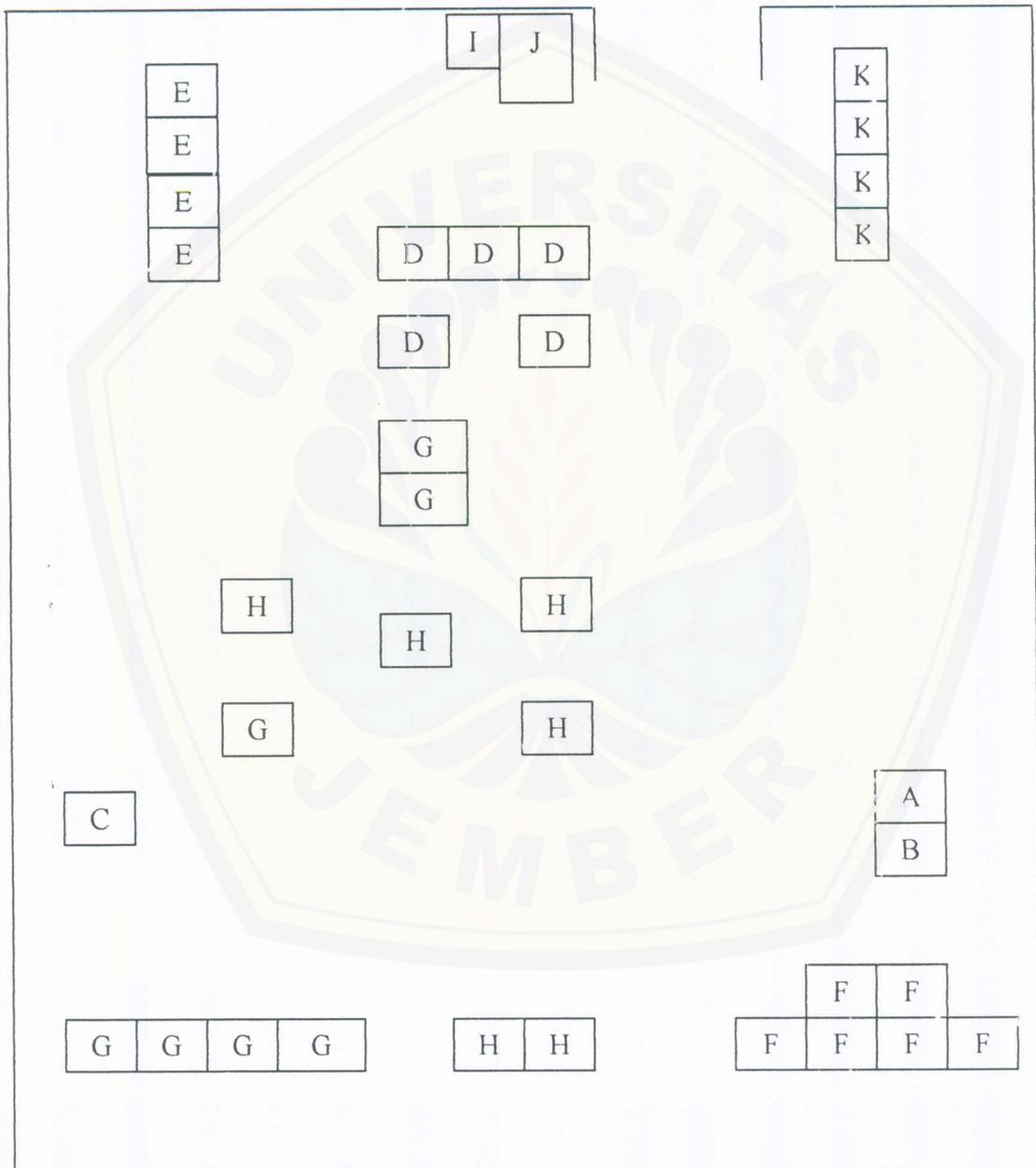
Sumber : lampiran 10.

Lampiran 12 : Charts



Sumber : lampiran 10.

Lampiran 13 : Lokasi Proses Produksi Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun



Sumber : Perusahaan Kecap Cap " TAWON " Madiun.

Lanjutan Lampiran 13

Keterangan :

- A. Tempat memasak kedelai
- B. Tempat untuk keperluan produksi
- C. Kamar untuk proses penjemuran
- D. Bak perendam kedelai
- E. Bak penampungan kedelai hasil pengepresan
- F. Dapur untuk memasak kecap (proses pemasakan II)
- G. Bak penampung kecap yang telah selesai diproses
- H. Tong untuk kecap
- I. Ruang pembotolan dan pemasangan label
- J. Gudang barang jadi
- K. Gudang bahan baku

FIRMA EKA JAYA
PERUSAHAAN KECAP CAP "TAWON"
Jl. K.H. Agus Salim No. 128
Telp (0351) 464518
MADIUN (65133)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 028 / T / MN / III / 2001

Yang bertandatangan di bawah ini, Direksi Perusahaan Kecap Cap "TAWON"
Madiun menerangkan bahwa :

Nama : HARRY YULIANO.....

NIM : 960810201069.....

Semester : X.....

Jurusan : Manajemen.....

Fakultas : Ekonomi.....

Mahasiswa : UNIVERSITAS JEMBER.....

Alamat : Jl. Munda No. 33 Madiun

telah mengadakan penelitian di Perusahaan Kecap Cap "TAWON" Madiun guna
mengumpulkan data - data untuk menyusun skripsi dengan judul :
HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA.....
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN.....
PERUSAHAAN KECAP CAP "TAWON" MADIUN.....

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 29 Maret 2001

PERUSAHAAN KECAP CAP TAWON

Firma Eka Jaya

L. M. A. SALIM 128 TELP. 464518

MADIUN 65133

A.H. Mintardja

DIREKSI