

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PERUSAHAAN KEGAP CAP RATU DI MOJOKERTO**

S K R I P S I



Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

Asal	Indiah	Klasifikasi
Terima Tel	16 NOV 2000	
Oleh	No. Induk : 10 233 36	Klasifikasi S 331 MUR 2

Jra Novita Muryantini

NIM ; 940 910 4111

Pembimbing

Prof. DR. Kabul Santoso, MS

Drs. H. Hartono Djullianto

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2000

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PERUSAHAAN KECAP CAP RATU DI MOJOKERTO**

S K R I P S I



Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

Asal	Indiah	Kelas
Terima Tel:	16 NOV 2000	S 331 MUR
No. Induk :	10 233 30	2

Oleh

Jra Novita Muryantini

NIM ; 940 910 4111

Pembimbing

Prof. DR. Kabul Santoso, MS

Drs. H. Hartono Djulianto

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2000

e.i.p

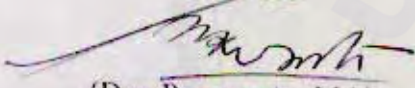
Lembar Pengesahan

Diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana (SI) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 3 Nopember
Jam : 08.00 WIB

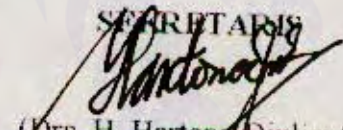
PANITIA PENGUJI

KETUA


(Drs. Poerwanto, MA)

NIP. 131 403 359

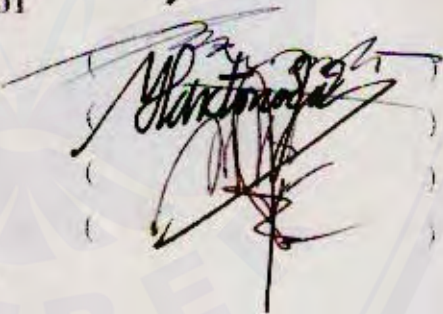
SEKRETARIS


(Drs. H. Hartono Djulianto)

NIP. 130 610 497

TIM PENGUJI


1. Drs. Poerwanto, MA
2. Drs. H. Hartono Djulianto
3. Drs. Sutrisno, MSi
4. Drs. Suhartono, MS


Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan


(Drs. H. Moch. Toerki)

NIP. 130 524 832



Motto :

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja.

(Sinungan, 1997:146)



Sinungan. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara

Lembar Persembahan

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua Orang tuaku yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang tanpa meminta imbalan
2. Adik-adikku yang selalu membuatku bahagia
3. Almamaterku tercinta



KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PERUSAHAAN KECAP CAP RATU DI MOJOKERTO”

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, disamping harapan penulis untuk memberikan sumbangan pada perkembangan dunia keilmuan dari pendidikan dan aplikasi teori yang penulis peroleh selama kuliah.

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

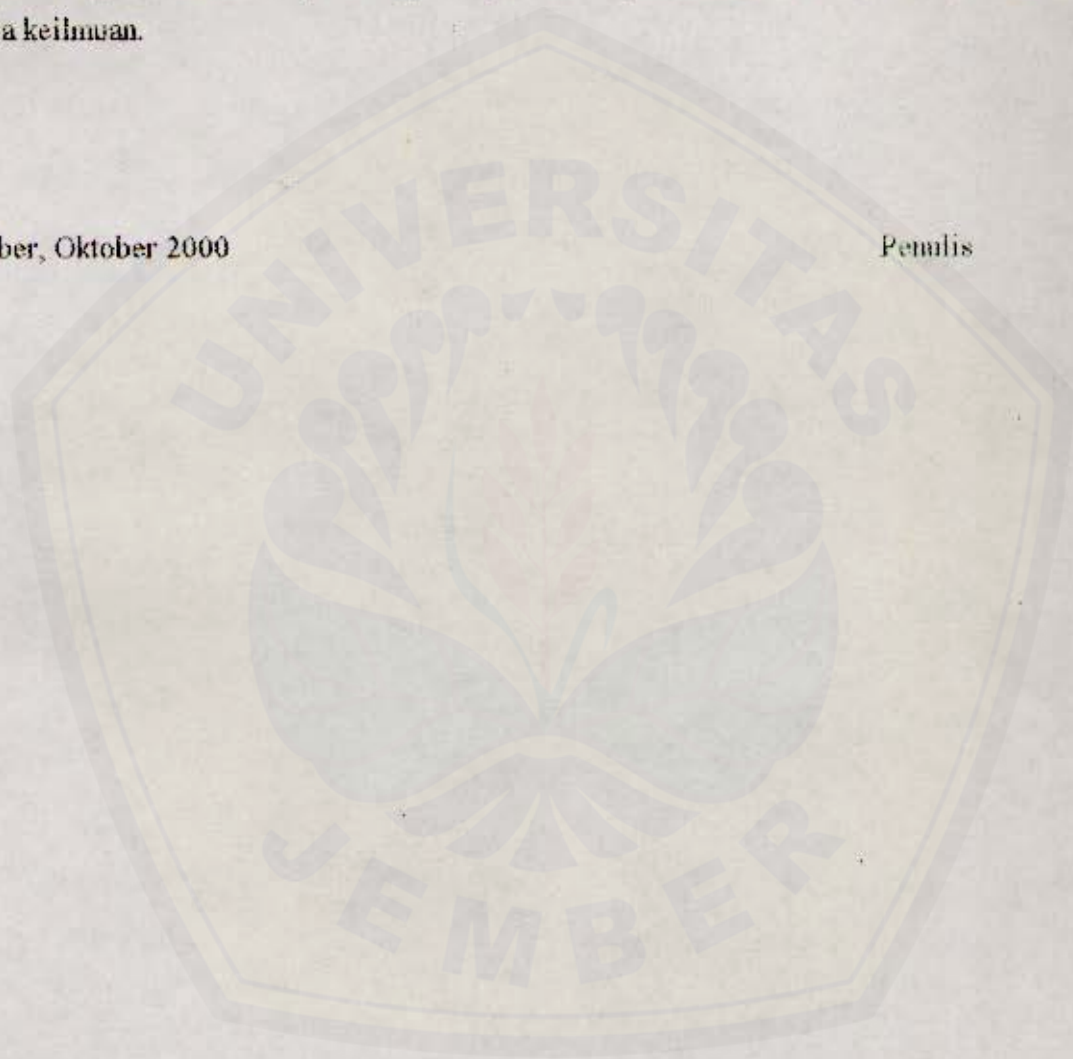
1. Bapak Drs. H. Moch Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
2. Bapak Drs. Agus Budiharjo, MA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Drs. Totok Supriyanto selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Bapak Prof. DR. Kabul Santoso, MS selaku dosen pembimbing dan Drs. H Hartono Djulianto selaku asisten pembimbing yang dengan kesungguhan dan kesabarannya meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sri Wahyuni selaku Dosen Wali
6. Bapak dan Ibu Civitas Akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Bapak Isak Budi Tanutama selaku Direktur Perusahaan kecap cap Ratu Mojokerto yang banyak membantu dalam proses penelitian
8. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayangaya dengan tanpa meminta imbalan.

9. Adik-adikku tersayang yang selalu membuaku badagia
10. Teman-temanku, Risa, Widiya, Agus, juga teman-teman sekost yang selalu membantuku.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat berkah dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi dunia keilmuan.

Jember, Oktober 2000

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
IPENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	
1.2 Permasalahan	
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	
1.3.2 Kegunaan Penelitian	
1.4 Konsepsi Dasar Teori	
1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	
1.4.2 Faktor-Faktor yang Menunjang Disiplin	
1.4.3 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	
1.4.4 Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	
1.5 Operasionalisasi Konsep	
1.5.1 Variabel Disiplin Kerja	
1.5.2 Variabel Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	
1.6 Metode Penelitian	
1.6.1 Tipe Penelitian	
1.6.2 Tahap-Tahap Penelitian	

1.6.3 Pengolahan Data	
1.6.4 Penarikan Kesimpulan	
II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Umum Perusahaan	
2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	
2.3 Personalia	
2.3.1 Tenaga Kerja	
2.3.2 Upah dan Sistem Pengupahan	
2.3.3 Hari dan Jam Kerja	
2.3.4 Jaminan Sosial	
2.4 Kegiatan Produksi	
III HASIL DAN PEMBAHASAN	
3.1 Tingkat Absensi	
3.2 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja	
3.3 Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	
3.4 Kemungkinan Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	
IV KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	
4.2 Saran	
DAFTAR PUSTAKA	
PEDOMAN WAWANCARA	
LAMPIRAN	

1.6.3 Pengolahan Data

1.6.4 Penarikan Kesimpulan

II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Umum Perusahaan

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

2.3 Personalia

2.3.1 Tenaga Kerja

2.3.2 Upah dan Sistem Pengupahan

2.3.3 Hari dan Jam Kerja

2.3.4 Jaminan Sosial

2.4 Kegiatan Produksi

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tingkat Absensi

3.2 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

3.3 Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

3.4 Kemungkinan Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Langsung

IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

4.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

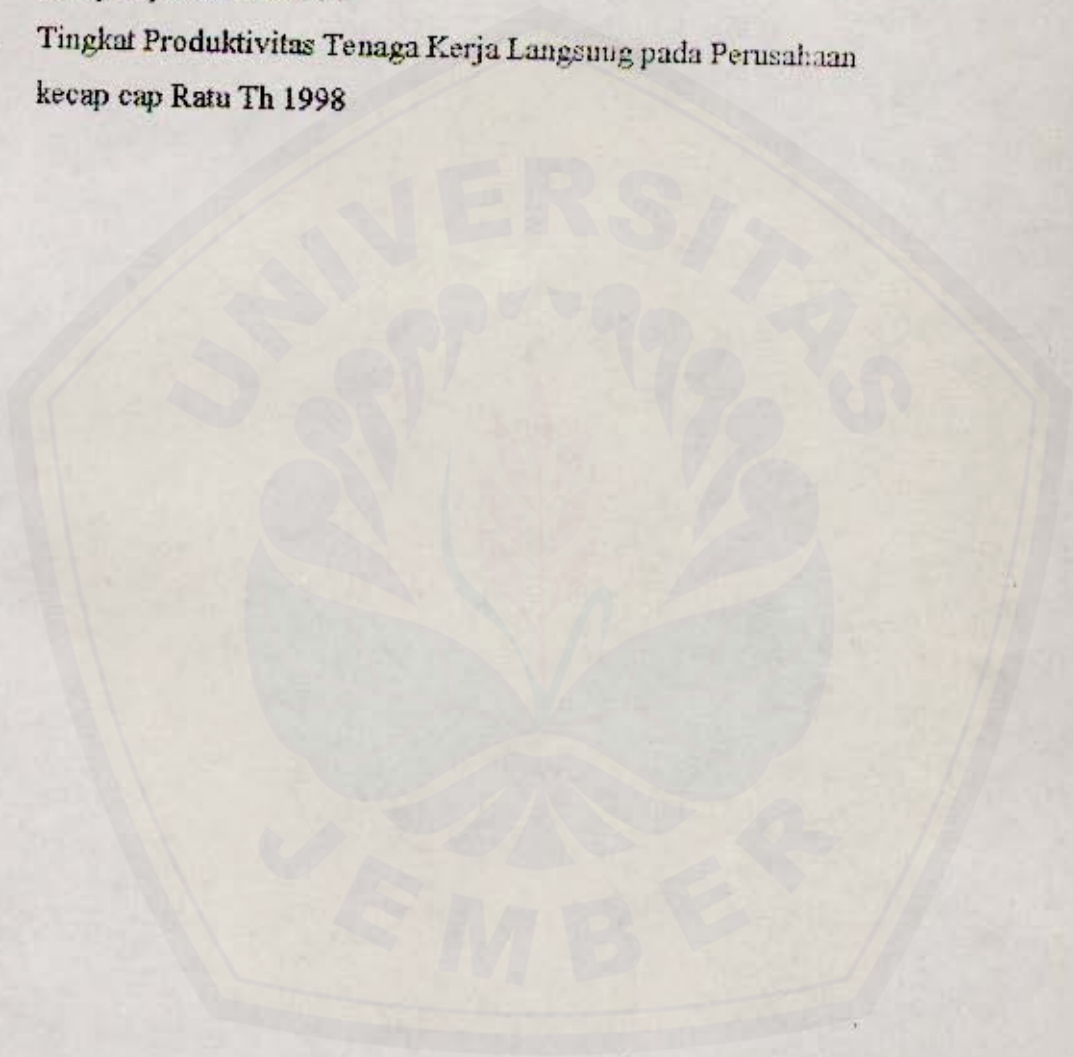
PEDOMAN WAWANCARA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

NO.	KETERANGAN	HAL
1.	Jumlah Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Kecap cap Ratu 1998	
2.	Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Tahun 1998	
3.	Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Tahun 1998	
4.	Hari dan Jam Kerja pada Perusahaan kecap cap Ratu Tahun 1998	
5.	Daftar Peralatan Perusahaan kecap cap Ratu Tahun 1998	
6.	Target dan Realisasi Produksi pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1996	
7.	Target dan Realisasi Produksi pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1997	
8.	Target dan Realisasi Produksi pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1998	
9.	Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th. 1996	
10.	Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th. 1997	
11.	Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th. 1998	
12.	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1996	
13.	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1997	

14. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1998
15. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1996
16. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1997
17. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan kecap cap Ratu Th 1998



DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan Proses Produksi



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling dominan bagi suatu perusahaan. Manusia juga berperan penting sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan, sebab disamping bertindak sebagai pengelola jalannya proses produksi, manusia juga bertindak sebagai pembuat keputusan. Seorang manajer personalia dituntut untuk dapat membuat keputusan dan kebijaksanaan yang tepat bagi kelangsungan perusahaannya. Masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga manusia perlu sekali diperhatikan karena masalah yang timbul dari ketenagakerjaan dapat menghambat perkembangan perusahaan bahkan dapat membuat perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar. Salah satu masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja adalah masalah disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin bagi tenaga kerja suatu perusahaan hingga kini masih menjadi persoalan yang dominan. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian sangat besar karena kedisiplinan tenaga kerjanya rendah. Oleh karena itu manajer personalia harus memperhatikan betul-betul masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan (Simamora, 1997:746). Dengan adanya disiplin kerja diharapkan sebagian besar peraturan dari perusahaan akan ditaati oleh karyawan. Hal ini berarti pula bahwa dengan adanya disiplin kerja diharapkan karyawan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja pada suatu perusahaan memerlukan suatu pemecahan tersendiri, karena peran disiplin kerja karyawan sangat penting terutama pada saat sekarang ini dimana pertumbuhan ekonomi dan industri semakin pesat.

Masalah yang timbul sebagai akibat dari ketidaksiplinan kerja merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan gairah kerja karyawan, ketidaksiplinan kerja juga akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (Nitisebito,1982:200). Untuk menegakkan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu juga diimbangi dengan pemberian tingkat kesejahteraan yang sesuai. Apabila tingkat kesejahteraan karyawan sudah terpenuhi maka secara otomatis karyawan akan terdorong untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya. Kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari pemberian gaji yang besar saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah pemberian insentif finansial yang dapat berupa pemberian bonus, pemberian tunjangan-tunjangan, jaminan sosial dan lain sebagainya. Dengan adanya imbangan tingkat kesejahteraan ini karyawan diharapkan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja. Dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Sebagaimana telah diketahui bahwa setiap perusahaan pasti menginginkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai tanpa suatu hambatan. Demikian juga dengan perusahaan kecap cap Ratu yang berlokasi di Mojokerto. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaannya dapat dicapai, usaha tersebut diantaranya adalah dengan peningkatan disiplin kerja karyawan, peningkatan kesejahteraan karyawan, perluasan pasar bagi produknya, strategi pemasaran dan sebagainya.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan yang menjalankan aktivitasnya tidaklah lepas dari permasalahan yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Masalah apabila tidak segera diatasi akan menimbulkan suatu rintangan bagi suatu perusahaan. Setiap permasalahan yang timbul harus segera dicarikan pemecahannya agar tidak menghambat aktivitas perusahaan.

Adapun perumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah:

“Apakah ada kemungkinan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto?”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

“Ingin mengetahui apakah ada kemungkinan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto?”

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi perusahaan

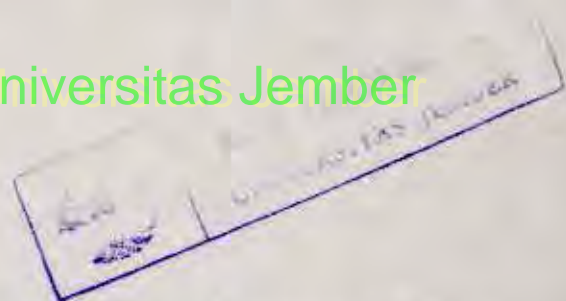
Untuk digunakan sebagai dasar kebijakan perusahaan dalam bidang manajemen personalia pada umumnya serta pengembangan kedisiplinan kerja pada khususnya.

b. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori tentang kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan guna melihat keselarasan antara teori dan praktek.

c. Bagi Peneliti lain

Untuk dokumentasi yang nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi mereka yang akan melakukan penelitian.



1.4 Konsep Dasar Teori

Konsep dasar teori adalah pengambilan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, kemudian teori tersebut dijadikan landasan dalam pemecahan masalah. Tujuan dari konsep dasar teori adalah untuk menyederhanakan pemikiran peneliti dan memberikan sistematika yang dapat dilakukan oleh peneliti agar pemecahan masalah yang diangkat dapat diambil secara tepat. Konsep dasar teori untuk diperlukan dalam suatu penelitian, tanpa konsep dasar teori pemecahan masalah akan melebar dan kurang mengenai pada masalah yang sebenarnya.

1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin kerja menurut Simamora (1997: 746) adalah :

“Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada pola tingkah laku karyawan dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi peraturan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam suatu perusahaan.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan. Perilaku karyawan dikendalikan oleh peraturan dan kebijaksanaan, maksudnya adalah karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan sesuka hatinya, karyawan diwajibkan untuk mentaati dan melaksanakan peraturan perusahaan.
3. Adanya penghukuman (punishment) yang ditakukan melalui peringatan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Bentuk dari penghukuman ini harus disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau tingkat ketidaksiplinan yang dilakukan oleh karyawan.

Disiplin tidak saja berhubungan dengan aturan-aturan, tetapi juga berhubungan dengan nilai dan norma. Tenaga kerja dapat menerima atau tidak dapat menerima aturan yang ada karena perangkat nilainya yang serupa atau tidak serupa dengan perangkat nilai yang berlaku dalam perusahaan. Jika aturan, norma dan nilai dianggap tenaga kerja merugikan dan tidak bermanfaat bagi dirinya, maka tenaga kerja akan cenderung untuk tidak mentaati aturan-aturan yang berlaku. Sebaliknya jika aturan, norma dan nilai dihayati sangat bermanfaat atau sesuai dengan pandangannya menguntungkan diri dan orang lain dan bermanfaat bagi kepentingan bersama, maka tenaga kerja tersebut cenderung secara sadar mentaati peraturan yang berlaku.

Cara mendisiplinkan tenaga kerja dapat dengan cara paksa dan dapat dengan cara proses penyadaran diri. Jika menerapkan prinsip positif (Positive Reinforcement), maka tenaga kerja perlu ditunjang dengan pemberian ganjaran setiap kali ia memperlihatkan perilaku yang mengarah keperilaku disiplin. Ganjaran (Reward) yang ia peroleh akan berakibat diulangnya perilaku tersebut dalam situasi yang serupa. Dengan kata lain diusahakan untuk membentuk pola perilaku yang baru, perilaku disiplin sebagai kebiasaan. Pemberian ganjaran ini dapat berupa pujian, pemberian hadiah, pemberian penghargaan, pemberian medali dan sebagainya. Cara yang lain ialah menerapkan pengukuhan negatif (Negative Reinforcement). Tenaga kerja dihadapkan dengan ancaman-ancaman dan hukuman agar berperilaku disiplin. Ancaman akan efektif jika tenaga kerja yakin bahwa ancaman akan benar-benar dilaksanakan jika ia tidak memperlihatkan perilaku disiplin. Ancaman ini dapat berupa pemotongan gaji beberapa persen jika karyawan terlambat masuk kerja, pemotongan gaji bila karyawan tidak masuk kerja, teguran secara langsung maupun peringatan secara tertulis apabila karyawan melakukan tindakan tidak disiplin, dan lain sebagainya.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin yang berasal dari diri pekerja sendiri atau dapat dikatakan dengan disiplin diri. Kedisiplinan tidak dapat dipaksakan meskipun dengan ancaman-ancaman, karena kedisiplinan yang bersumber dari ancaman tidak akan membuahkan hasil yang baik bahkan cenderung merugikan perusahaan dan menimbulkan banyak masalah bagi perusahaan. Masalah tersebut diantaranya adalah seringnya karyawan tidak masuk kerja, karyawan melaksanakan tugasnya dengan setengah-setengah, seringnya karyawan ijin keluar pabrik dengan berbagai macam alasan dan lain sebagainya.

Disiplin kerja karyawan umumnya memiliki dua masalah pokok, yaitu masalah ketidakhadiran atau absensi dan masalah perputaran tenaga kerja atau labour turn over. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (1997:193) yang menyatakan: "Dua masalah sumber daya manusia yang sering dijadikan sebagai indikasi-indikasi kedisiplinan kerja karyawan adalah ketidakhadiran (Absenteeism) dan perputaran karyawan (Labour Turn Over)".

Untuk lebih rincinya, dibawah ini akan dijelaskan tentang absensi atau ketidakhadiran dan perputaran karyawan atau labour turn over .

1) Absensi

Simamora (1997:193) menyatakan pendapat tentang absensi adalah: "Ketidakhadiran atau absenteeism adalah kondisi yang terjadi dikarenakan seseorang tidak dapat hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja". Absensi tentu saja bakal mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Umumnya semakin banyak orang yang tidak hadir, semakin banyak orang yang harus dikaryakan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat merugikan perusahaan, serta memancing berbagai masalah bagi karyawan yang menggantikannya, meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu barang yang cenderung berkurang, terpaksa melakukan kerja lembur, dan jaminan sosial yang masih harus dibayarkan. Untuk menekan tingkat absensi dapat dilakukan berbagai usaha. Menurut (Ranupandojo dan Husnan,1990:34-35) usaha pertama-tama

adalah dengan mengelompokkan tiap absensi sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya. Untuk itu bisa digunakan analisa dengan cara sebagai berikut:

- (a) Mencatat nama karyawan yang absen. Kalau perusahaan mempunyai catatan tentang nama-nama karyawan yang sering absen perusahaan mempunyai dasar untuk melakukan tindakan pendisiplinan.
- (b) Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran. Alasan yang sering terjadi adalah karena faktor sakit. Untuk alasan sakit perusahaan bisa memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan.
- (c) Memperhatikan kelompok umur yang sering absen. Pada umumnya karyawan dalam usia belasan mempunyai kecenderungan untuk sering tidak hadir, sedangkan untuk karyawan golongan tua absensinya sering dalam waktu yang lama karena sebab-sebab kesehatan.
- (d) Kelompok jenis kelamin. Kelompok karyawan pada umumnya cenderung sering tidak masuk dibanding dengan para karyawan.
- (e) Hari-hari sering tidak masuk kerja. Tabulasi hari-hari sering tidak masuk kerja akan memberikan pola yang sangat menarik. Biasanya hari sering tidak masuk kerja adalah sabtu atau senin, sesudah hari gajian atau sesudah hari libur.
- (f) Kondisi kerja. Tingkat absensi mungkin juga disebabkan karena kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan atau rekan sekerja yang tidak menyenangkan. Hal yang dapat dilakukan untuk menghindari kebosanan karyawan dalam bekerja adalah dengan memindahkan karyawan ke bagian yang lain sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak tetap. Sedangkan untuk menghindari rekan sekerja yang tidak menyenangkan, perlu diadakan pengarahan terhadap pentingnya hubungan para karyawan yang baik didalam perusahaan, karena hubungan para karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang diselesaikannya.

Pengelompokan absensi sesuai dengan uraian diatas dapat mempermudah perusahaan untuk mencari pemecahan masalah dalam mengatasi tinggi absensi. Disamping itu perusahaan juga dapat mengetahui sebab-sebab absensi dan siapa saja karyawan yang sering tidak masuk kerja agar tindakan pendisiplinan dapat dilakukan dengan tepat. Pada perusahaan kecap cap Ratu ini yang digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat absensi ada 3 yaitu:

- a. Alpa, yaitu karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada perusahaan.
- b. Ijin, yaitu karyawan tidak masuk kerja dikarenakan ada keperluan tertentu dan karyawan tersebut sudah memberikan keterangan kepada perusahaan, biasanya karyawan menulis surat untuk memberitahukan bahwa ia tidak dapat masuk kerja.
- c. Sakit, yaitu karyawan tidak masuk kerja dikarenakan alasan kesehatan. Untuk keterangan sakit biasanya digunakan surat keterangan dokter.

Absensi dikatakan wajar apabila masih dibawah 3%. Absensi yang lebih dari 3% sudah dianggap tidak wajar dan perusahaan perlu mencari cara untuk memecahkan masalah absensi tersebut agar perusahaan tidak menanggung kerugian. Flippo (1980:271) menyatakan : "Absensi antara 3% sampai 6% dianggap tidak wajar. Apabila timbul absensi 5% atau diatasnya, sangat perlu diperhatikan serius guna pemecahan masalah itu".

Absensi harus ditekan seminimal mungkin agar tidak merugikan perusahaan untuk menekan tingkat absensi ini dapat dilakukan berbagai macam cara, diantaranya adalah dengan pemberian upah insentif, pemberian bonus bagi karyawan yang rendah tingkat absensinya, penilaian absensi untuk memberikan kesempatan kenaikan pangkat atau promosi dan sebagainya.

2) Perputaran Tenaga Kerja

Menurut Simamora (1997:194) perputaran tenaga kerja adalah : "Perputaran tenaga kerja adalah perpindahan (Movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi". Perputaran karyawan sebagaimana halnya kedatangan, akan menambah jumlah orang yang dibutuhkan. Perputaran karyawan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal dan juga melambungkan biaya. Menurut (Ranupandojo dan Husnan,1990:35-36) seorang karyawan yang keluar akan membawa berbagai biaya seperti :

- (a) Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari pergantian.
- (b) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih, karena tingkat ketrampilan karyawan baru tentu berbeda dengan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.
- (c) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih besar dari apa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
- (d) Tingkat kecelakaan karyawan baru tersebut cenderung lebih tinggi karena karyawan baru belum terampil menggunakan mesin produksi.
- (e) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan tersebut sebab waktu yang seharusnya digunakan untuk memproduksi barang digunakan untuk kegiatan penarikan karyawan.
- (f) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya. Dengan adanya karyawan baru yang belum terampil menggunakan alat produksi, maka peralatan produksi tersebut tidak dapat digunakan secara maksimal.
- (g) Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru. Pembengkakan biaya ini digunakan untuk mendaftarkan asuransi kesehatan, upah lembur, pemberian seragam baru dan lain sebagainya.

(h) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak, akan mengalami penundaan penyerahan karena jam kerja produktif akan berkurang sebab digunakan untuk penarikan karyawan baru tersebut.

Perputaran karyawan yang tinggi harus dicari pemecahannya agar tidak merugikan perusahaan. Penyebab tingginya tingkat perputaran karyawan biasanya berhubungan dengan masalah lama kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, kondisi ekonomi, kepuasan kerja karyawan dan sebagainya. Usaha yang dapat dilakukan untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan antara lain dengan jalan memberikan gaji yang layak menyediakan fasilitas kesehatan, program rekreasi akhir tahun pengarahan tentang pentingnya bekerjasama antar karyawan dan sebagainya. Perputaran karyawan kurang dari 2% dikatakan wajar dalam suatu perusahaan. Tetapi apabila perputaran karyawan sudah mencapai 2% atau lebih, maka perputaran karyawan dikatakan tinggi. Purwito (1980:42) menyatakan : "Pada umumnya perputaran karyawan dikatakan tinggi jika sudah mencapai 2% keatas". Apabila perputaran karyawan mencapai 2%, maka perusahaan harus mencari sebab-sebab dari tingginya perputaran karyawan dan mencari pemecahannya agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang besar.

1.4.2 Faktor-Faktor yang Menunjang Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu perusahaan merupakan hal yang penting sebab dengan disiplin kerja para karyawan diharapkan mentaati peraturan-peraturan perusahaan dengan sukarela. Untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja tentunya harus ditunjang oleh beberapa faktor. Faktor yang menunjang disiplin kerja karyawan menurut Nitisemito (1982:200-206) adalah:

- a. Kesejahteraan
- b. Ancaman
- c. Ketegasan
- d. Tujuan dan kemampuan
- e. Teladan pimpinan

Untuk lebih jelasnya dari pernyataan diatas dapat diuraikan secara terperinci:

a. Kesejahteraan

Maksud dari kesejahteraan disini adalah apabila suatu perusahaan mampu memberikan tunjangan berupa materi ataupun besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, minimal mereka dapat hidup secara layak. Kelangsungan hidup seperti ini akan membuat karyawan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin. Apabila perusahaan melaksanakan absensi dengan ketat disertai dengan ancaman yang cukup menakutkan, sehingga tidak memungkinkan para karyawan untuk membolos. Tapi karena kesejahteraannya kurang, meskipun mereka masuk, pelaksanaan pekerjaan banyak yang kelua dan terlambat dilakukan. Sebagian dari para karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan ditempat lain, sehingga perputaran karyawan menjadi meningkat. Oleh karena antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan, terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relatif masih terlalu rendah. Pemberian imbalan kesejahteraan ini dapat berupa pemberian gaji yang layak, pemberian insentif, pemberian bonus, jaminan sosial dan lain sebagainya.

b. Ancaman

Upaya menegakkan disiplin selain dengan peningkatan kesejahteraan, perlu juga adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Untuk mengusahakan efektivitas ancaman hukuman dalam rangka menegakkan kedisiplinan, hendaknya dihindari peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dengan bagian lain. Ancaman akan efektif untuk jangka panjang bila ancaman hukuman tersebut disertai dengan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan hendaknya tidak

bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Ketegasan

Peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik belum cukup efektif untuk mengatasi masalah kedisiplinan, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibatnya daripada tanpa ancaman. Pelanggaran tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai dengan ancaman, maka karyawan akan menganggap ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena tidak adanya tindakan yang tegas.

d. Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan pada hakikatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak boleh asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan, maka kedisiplinan yang akan ditegakkan tersebut harus sesuai dengan kemampuan dari karyawan. Dengan kata lain Pimpinan perusahaan tidak dibenarkan menetapkan suatu aturan yang akan menyulitkan karyawan untuk melaksanakannya, seperti misalnya perusahaan melarang karyawan ke kamar kecil kecuali pada saat istirahat.

e. Teladan Pimpinan

Keteladanan pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat pada waktunya, maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat pada waktunya. Terutama pimpinan yang berhubungan langsung dengan karyawan tersebut. Dengan teladan yang demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin, bukan sekedar takut ancaman.

1.4.3 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja Langsung menurut Sinungan (1997:12) adalah sebagai berikut: "Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (Barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya". Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara output secara fisik atau jumlah barang yang diproduksi dengan input yang dinyatakan dalam jam kerja perseorang karyawan (Sinungan,1997:16). Ada dua faktor yang dapat dipakai untuk mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja ada dua yaitu hasil produksi dan waktu standar. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sinungan (1997:24) yang menyatakan : "Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang/per-orang atau perjam kerja orang diterima secara luas".

Dari pendapat diatas dapat diuraikan lebih lanjut:

a. Waktu standar

Untuk menjaga agar waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan proses produksi pada perusahaan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, maka diperlukan adanya standar waktu proses dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dengan adanya standar waktu proses ini, proses produksi akan dapat dilaksanakan dengan lebih baik, karena para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut akan dapat mengikuti lama proses yang telah ditentukan dan bukan sekedar menurut ukuran dari masing-masing karyawan tersebut. Subyektivitas para karyawan ini tidak akan menguntungkan perusahaan yang bersangkutan, karena apabila para karyawan tersebut dalam keadaan tergesa-gesa maka waktu proses yang dilaksanakan akan dipersingkat. Demikian pula apabila karyawan yang bersangkutan ini sedang dalam keadaan longgar waktunya, maka proses produksi yang dilaksanakannya akan menjadi lebih lama. Dengan demikian lama proses untuk produk yang sama akan menjadi berbeda tergantung pada kondisi karyawan yang bersangkutan. Pada perusahaan yang mempunyai standar waktu proses pelaksanaan proses produksinya maka manajemen perusahaan tersebut akan mempunyai kemudahan didalam menyusun perencanaan, pengalokasian dan pengendalian tenaga kerja yang ada

didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan tersebut tidak menetapkan standar waktu proses didalam perusahaannya, maka akan dapat terjadi seorang karyawan akan menyelesaikan proses produksi untuk satu unit pekerjaan yang sama dengan waktu dua kali lipat dibandingkan dengan karyawan yang lainnya didalam perusahaan yang sama tersebut. Keadaan semacam ini tentunya tidak akan membawa keuntungan apapun bagi perusahaan yang bersangkutan melainkan justru akan merugikan perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan didalam keadaan seperti ini tidak akan dapat memperkirakan waktu penyelesaian produksi dengan tepat, sehingga tidak akan dapat memberikan jawaban yang pasti terhadap para langganan atau konsumen yang memerlukan produk tersebut. Sehingga dampak dari keadaan ini tentunya para langganan atau konsumen ini akan berusaha untuk mendapatkan perusahaan yang lain untuk memperoleh produk sejenis tersebut. Dalam penetapan waktu standar, pihak manajemen harus mengadakan pengamatan terlebih dahulu. Pengamatan ini dilakukan agar pihak manajemen dapat mengetahui berapa lama waktu yang paling ideal bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan peralatan produksi yang digunakan. Penetapan waktu standar ini penting karena penetapan waktu standar juga mempengaruhi kualitas produksi.

b. Hasil Produksi

Hasil produksi merupakan unit produk atau volume yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan pada standar produksi yang telah ditetapkan. Semakin banyak yang dicapai, maka semakin produktiflah karyawan tersebut. Demikian juga sebaliknya, apabila pekerjaan yang diselesaikan sedikit, maka karyawan tersebut tingkat produktivitasnya rendah. Hasil produksi ini juga berkaitan erat dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penetapan target produksi tersebut hendaknya perusahaan juga melihat kondisi karyawan dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi agar target tersebut tidak memberatkan sehingga target tersebut dapat dicapai oleh karyawan.

1.4.4 Analisis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Disiplin bukanlah tujuan melainkan sarana yang ikut menaikkan peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja, maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Sinungan (1997:148) menyatakan : "Disiplin mendorong Produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas".

Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila orang yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dalam mewujudkan hak dan kewajiban karyawan dalam suatu perusahaan berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (Obedience) terhadap peraturan perusahaan dan adanya pengendalian diri (Self Control) yang merupakan bakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemaparan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin maka akan mengganggu produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan, demikian pula sebaliknya, bila dalam suatu perusahaan disiplin kerja karyawannya tinggi maka produktivitas perusahaan menjadi baik pula. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

1.5 Operasionalisasi Konsep

1.5.1 Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan bagaimana prosedur penghukuman yang dilakukan oleh perusahaan kecap cap Ratu terhadap tenaga kerja yang melakukan pelanggaran. Indikator dari kedisiplinan kerja tersebut ada dua yaitu:

a. Absensi

Absensi menunjukkan adanya karyawan perusahaan kecap cap Ratu yang tidak masuk kerja pada waktu ia harus bekerja. Untuk mengetahui tingkat absensi perusahaan melakukan penghitungan berapa karyawan yang tidak masuk tiap bulannya dan kemudian melakukan penjumlahan berapa karyawan yang tidak masuk mulai dari awal bulan sampai akhir tahun lalu dimasukkan ke dalam tabel.

b. Perputaran tenaga kerja

Perputaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar dari perusahaan kecap cap Ratu dalam tiap tahunnya. Biasanya perusahaan mencatat berapa karyawan yang masuk dan keluar perusahaan setiap bulan kemudian pada akhir tahun dijumlah berapa karyawan yang masuk dan keluar perusahaan pada awal tahun sampai akhir tahun lalu dibuat tabelnya.

1.5.2 Variabel Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecap pada perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto. Produktivitas karyawan merupakan jumlah hasil atau jumlah berapa liter kecap yang dapat dicapai oleh karyawan perusahaan kecap cap Ratu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator dari produktivitas tenaga kerja langsung ada dua yaitu:

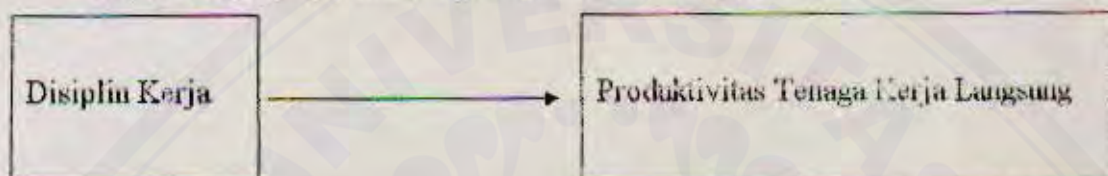
a. Hasil Produksi

Hasil produksi merupakan jumlah berapa liter kecap yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu dalam standar waktu yang telah ditentukan.

b. Waktu Standar

Waktu standar merupakan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan kecap cap Ratu yaitu delapan jam setiap harinya dengan hari kerja sebanyak enam hari dalam satu minggu bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya, maka dapat dibuat suatu diagram variabel.



1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Tipe Penelitian

Penelitian sosial adalah penelitian yang bertujuan mengamati gejala-gejala atau fenomena sosial. Penelitian sosial ini dibedakan menjadi dua jenis penelitian (Faisal, 1997: 20-21) yaitu:

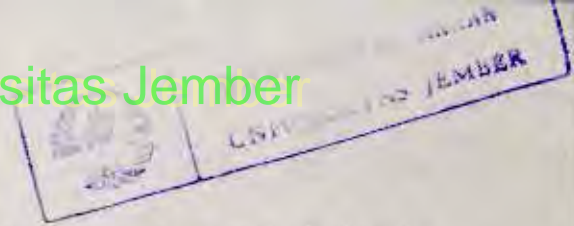
- Penelitian Deskriptif (Descriptive research), yang biasa juga disebut penelitian taksonomi (Taxonomic research). Penelitian ini dimaksudkan untuk eksplorasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan tujuan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Jenis penelitian ini tidak sampai mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel yang ada.
- Penelitian Eksplanasi (Eksplanatory research) adalah jenis penelitian yang menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah

menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data secara kuantitatif, karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang diteliti dengan tanpa mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel yang ada dan tidak dimaksudkan untuk menarik suatu generalisasi.

Pada penelitian sosial terdapat tiga tipe pendekatan penelitian yang lazimnya digunakan dalam penelitian sosial. Tipe-tipe pendekatan penelitian tersebut menurut (Faisal, 1997:23-24) adalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian kasus atau studi kasus, merupakan tipe pendekatan penelitian yang penelaahannya hanya pada satu kasus dan dilaksanakan secara intensif, mendalam dan mendetail. Studi kasus bisa dilakukan terhadap individu, juga bisa dilakukan terhadap kelompok. Pada tipe ini seseorang atau suatu kelompok yang diteliti, permasalahannya ditelaah secara mendetail dan mendalam; berbagai variabel ditelaah dan ditelusuri, termasuk kemungkinan hubungan antar variabel yang ada. Tipe ini biasa digunakan pada penelitian Deskriptif.
- 2) Survey, merupakan tipe pendekatan dalam penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok, karena jumlah unit yang ditelaah relatif besar, tentunya mustahil untuk bisa menelaahnya secara intensif, mendalam dan mendetail seperti halnya yang dilakukan melalui studi kasus. Dengan survey peneliti hendak menggambarkan karakteristik tertentu dari suatu populasi, karena dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari sebuah populasi, maka individu atau kelompok yang diteliti haruslah bisa mewakili populasi. Tipe pendekatan ini dapat digunakan pada penelitian deskriptif maupun penelitian eksplanasi. Apabila tujuannya untuk maksud eksplanasi sudah tentu harus sampai pada pengujian hubungan antar variabel, tidak sekedar menggambarkan karakteristik tertentu dari suatu populasi.



- 3) Eksperimen. Pada tipe pendekatan ini peneliti secara sengaja memanipulasi suatu variabel (memunculkan/tidak memunculkan suatu variabel) kemudian memeriksa efek/akibat yang ditimbulkan. Artinya melalui eksperimen ingin diketahui "Apakah yang akan terjadi jika suatu variabel dikontrol/dimanipulasikan secara terkendali?" Tipe penelitian ini umumnya digunakan pada penelitian eksplorasi.

Pada penelitian ini digunakan pendekatan penelitian studi kasus, karena unit yang diteliti dalam penelitian ini adalah kelompok tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu. Berbagai variabelnya ditelaah dan ditelusuri termasuk kemungkinan hubungan antar variabel yang ada.

1.6.2 Tahap-Tahap Penelitian

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan ini peneliti melakukan studi kepustakaan, termasuk telaah terhadap hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti. Dari hasil studi kepustakaan tersebut akan semakin memperkaya perbendaharaan pengetahuan konsep dan teori yang sesuai dengan pokok masalah yang akan diteliti. Hasil studi kepustakaan tersebut bisa dijadikan masukan dan landasan dalam menjelaskan dan merinci masalah-masalah yang akan diteliti.

b. Tahap Pengumpulan Data

1) Metode pengumpulan data

a) Metode Observasi

Metode ini menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Pada penelitian ini yang diamati adalah aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan.

b) Metode Wawancara Terbuka

Pada metode ini pertanyaan diajukan secara lisan (pengumpul data bertatap muka dengan Informan), yang diwawancarai adalah:

- (1) Pimpinan Perusahaan, data yang diperoleh adalah tentang kebijaksanaan yang diterapkan dan tentang jumlah karyawan yang ada.
 - (2) Bagian Produksi, data yang diperoleh adalah tentang standar produksi yang ditetapkan.
 - (3) Bagian Personalia, data yang diperoleh tentang tugas dan tanggung jawab bagian personalia, serta jumlah absensi dan tingkat perputaran karyawan.
- c) Metode Dokumenter

Sumber data pada metode ini berupa catatan atau dokumen yang menyangkut tentang jam kerja, jumlah tenaga kerja langsung, tingkat pendidikan tenaga kerja langsung, struktur organisasi, target dan realisasi produksi, jumlah absensi dan jumlah perputaran tenaga kerja.

2) Karakteristik Informan

Pada penelitian ini informan bukan merupakan bagian yang terpisahkan dari sistem yang melingkupinya tapi sebagai satu kesatuan yang utuh. Untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Maka jumlah informan tidaklah dibatasi terlebih dahulu melainkan bertambah sesuai kebutuhan.

Pemilihan obyek atau informan dalam suatu penelitian dimaksudkan agar diperoleh keragaman informasi. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah orang yang benar-benar mengerti tentang permasalahan yang diteliti. Informan yang diteliti dalam penelitian ini telah ditetapkan secara sengaja oleh peneliti. Pengambilan Informan secara sengaja ini menurut (Faisal,1997:61) disebut dengan pengambilan informan secara purposif. Pengambilan informan secara sengaja ditetapkan oleh peneliti atau secara purposif dengan tujuan karena informan yang dibutuhkan adalah orang-orang yang menempati posisi penting dan aktif terhadap hal yang menjadi sasaran penelitian. agar dapat diperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Berpijak pada uraian diatas maka informan yang dipilih pada penelitian ini adalah :

a. Nama : Isak Budi Tanutama

Jabatan : Direktur Perusahaan

Alasan : 1) Informan adalah pimpinan perusahaan yang dapat memberikan informasi menyeluruh tentang permasalahan yang menjadi sasaran peneliti
2) Informan terlibat secara penuh dan aktif pada kegiatan yang menjadi perhatian penelitian
3) Informan telah cukup lama dan intensif menyatu pada kegiatan yang menjadi perhatian penelitian

b. Nama : Endang

Jabatan : Kepala Bagian Personalia

Alasan : 1) Informan terlibat secara penuh dan aktif pada kegiatan yang berhubungan dengan masalah personalia perusahaan
2) Informan cukup lama dan intensif menyatu pada kegiatan yang berhubungan dengan masalah personalia perusahaan

c. Nama : Agus Hermawan

Jabatan : Kepala Bagian Produksi

Alasan : 1) Informan bertanggung jawab penuh pada kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi
2) Informan cukup lama dan intensif menyatu pada kegiatan yang berhubungan dengan masalah produksi perusahaan

d. Nama : Didik Prabowo

Jabatan : Mandor

Alasan : 1) Informan bertanggung jawab terhadap kepala bagian produksi tentang kelancaran proses produksi
2) Informan cukup lama dan intensif menyatu pada kegiatan yang berhubungan dengan masalah kelancaran proses produksi perusahaan

e. Nama : Bambang Hermanto

Jabatan : Bagian Pemasaran

Alasan : 1) Informan memberikan informasi kebagian produksi tentang kebutuhan pasar
2) Informan cukup lama dan intensif menyatu pada kegiatan yang berhubungan dengan masalah pemasaran produk perusahaan

Dari Informan-informan diatas peneliti mencoba menggali data sebanyak-banyaknya sesuai dengan kebutuhan penelitian.

1.6.3 Pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini selain bersumber dari informasi yang diberikan oleh para informan. Data juga bersumber dari data sekunder yaitu data-data yang berasal dari dokumen perusahaan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja langsung. Data-data yang terkumpul kemudian di analisis untuk melihat apakah ada kemungkinan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto. Adapun data sekunder yang akan dianalisis adalah tentang

- a. Tingkat absensi tenaga kerja
- b. Tingkat perputaran tenaga kerja
- c. Target dan Realisasi produksi untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja langsungnya.

1.6.4 Penarikan Kesimpulan

Menurut (Faisal,1997:5 dan 7) dalam penelitian terdapat dua cara menarik kesimpulan, yaitu:

- a. Deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari pengetahuan atau dalil umum untuk menilai suatu kejadian khusus
- b. Induktif, yaitu penarikan kesimpulan dari pengamatan yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum.

Pada penelitian ini digunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif, karena dalam penelitian ini berangkat dari teori pengetahuan umum untuk menilai suatu kejadian khusus.

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Umum Perusahaan

Perusahaan Kecap cap "Ratu" adalah perusahaan perseorangan yang berlokasi di jalan Mojopahit No. 408 Mojokerto. Pabrik ini didirikan pada tahun 1921 oleh Bapak Tan Tong Oen, dimana pada tahun ini merupakan tahun permulaan bekerja dan masih secara tradisional serta memproduksi kecap dalam jumlah yang relatif kecil. Pada saat itu tenaga kerja yang digunakan hanya 5 orang dan produk yang dihasilkan hanya kecap manis saja, ruang kerja yang dipakai relatif sempit. Pada masa percobaan ini perusahaan kecap cap Ratu hanya melayani kebutuhan kecap untuk daerah sekitar pabrik saja. Setelah beberapa bulan berjalan ternyata hasil produksi yang berupa kecap tersebut sangat laku dipasaran, sehingga perusahaan menambah volume produksi untuk memenuhi permintaan pasar tersebut. Tetapi puluhan tahun kemudian setelah mengalami kemajuan yang cukup memuaskan, perusahaan bukannya bertambah maju lagi, namun justru mengalami kemunduran karena mulai bermunculan perusahaan yang memproduksi kecap sehingga persaingannya bertambah ketat. Tepatnya sekitar tahun 1970-an di Mojokerto mulai banyak pabrik kecap didirikan.

Pada tahun 1976 Bapak Tan Tong Oen menyerahkan perusahaan kecap ini kepada putranya yang bernama Ishak Budianto Tanutama. Ditangan anaknya ini perusahaan tersebut mengalami kemajuan secara perlahan-lahan dengan adanya pembenahan. Pada tahun 1979 perusahaan didaftarkan ke notaris dengan surat ijin usaha No. 0032/104/1979 atas nama Ishak Budianto.

Perusahaan kecap cap Ratu disamping melakukan pembenahan pada internal perusahaan, juga melaksanakan hubungan dengan pihak eksternal, hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat berkembang semakin pesat dalam menghadapi persaingan yang ada pada perusahaan yang sejenis dengan produknya, sehingga dengan usaha tersebut perusahaan dapat tetap survive dan dapat berkembang pesat.

Usaha yang dilakukan perusahaan dalam rangka pembenahan internal perusahaan adalah dengan memperbarui sistem kerja dan adanya penambahan mesin-mesin yang relatif modern. Selain pembaharuan sistem kerja dan penambahan mesin-mesin modern, perusahaan juga mulai melakukan diversifikasi produk. Perusahaan kecap cap Ratu ini tidak lagi hanya memproduksi kecap manis saja, tetapi juga mulai memproduksi saos dan petis. Daerah pemasarannya pun mulai diperluas, yaitu dengan daerah pemasaran Mojokerto, Jombang, Malang, Pasuruan, Lamongan dan Jember.

Perusahaan kecap cap Ratu dalam menentukan lokasi perusahaan ada beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan antara lain :

a. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan oleh perusahaan kecap cap Ratu berupa gula kelapa, sedangkan bahan pembantu adalah sari kedelai, pala, ketumbar, serai, laos, merica, bawang putih dan gula putih. Mengenai bahan pembantu bisa dengan mudah didapatkan di pasar setempat karena lokasi perusahaan dekat dengan pasar. Sedangkan bahan baku gula merah harus didatangkan dari kota Pare karena kebutuhan perusahaan dalam unit yang besar. Namun demikian dalam mendapatkan bahan baku tersebut perusahaan tidak mengalami kesulitan karena lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya Mojokerto-Pare.

b. Tenaga Kerja

Pada faktor tenaga kerja baik untuk tenaga kerja langsung maupun tidak langsung, perusahaan dapat dikatakan tidak mengalami hambatan yang berarti. Untuk tenaga kerja ini perusahaan dapat dengan mudah mendapatkannya karena disekitar lokasi perusahaan merupakan daerah pemukiman yang padat penduduknya. Hal ini berakibat positif bagi perusahaan manakala membutuhkan tenaga kerja langsung karena tidak perlu mengeluarkan banyak biaya dalam perekrutan tersebut.

c. Transportasi

Perusahaan kecap cap Ratu dalam hal transportasi bisa dikatakan sangat strategis. Hal ini dikarenakan letak dari perusahaan berada disisi jalan raya yang dilalui oleh angkutan umum.

d. Daerah Pemasaran

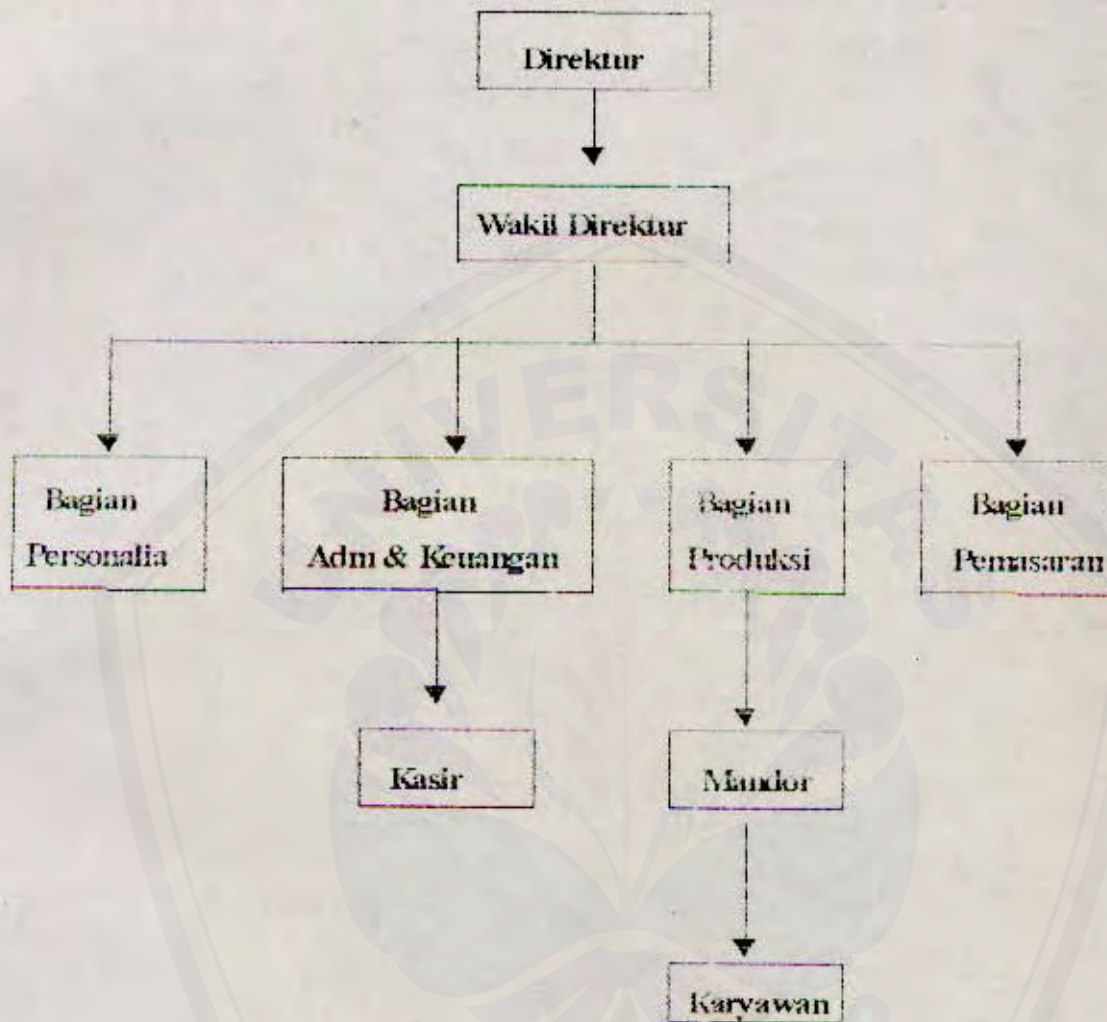
Ditinjau dari daerah pemasaran, maka letak perusahaan ini sangat menguntungkan karena alat transportasi yang mudah didapatkan, sehingga pengiriman produk dapat dengan mudah dilaksanakan. Letak perusahaan yang berada disisi jalan raya mengakibatkan perusahaan mudah dilihat, sehingga memudahkan pelanggan untuk mencarinya.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan sangat penting untuk menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan efektifitas perusahaan, karena didalam struktur organisasi tercermin adanya suatu sistem kerjasama yang sistematis dan sangat berguna bagi perusahaan. Maksud dari pengorganisasian ini adalah untuk menghindari kesimpangsiuran dan miskomunikasi dalam pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi merupakan struktur pembagian kerja dan struktur hubungan kerja antara kelompok orang yang bekerjasama secara tertentu atau menurut sistem untuk mencapai atau menyesuaikan suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu alat yang dipakai oleh manajer atau pimpinan didalam pencapaian tujuannya.

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan kecap cap Ratu adalah struktur organisasi garis, dimana dapat dilihat adanya tanggung jawab langsung dari pimpinan kepada bawahan dan masing-masing bagian sampai kepada para pekerja. Wewenang tersebut mengalir ke bawah dari pimpinan kepada setiap bagian. Untuk lebih jelasnya dalam melihat struktur organisasi yang ada pada perusahaan ini dapat

dilihat pada bagan struktur organisasi pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Struktur organisasi perusahaan kecap cap Ratu Tahum 1998

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- a) Membuat dan menentukan kebijaksanaan perusahaan baik yang bersifat umum maupun khusus, mengenai hal keuangan, produksi, pemasaran dan pemilihan karyawan

- b) Membina serta mengkoordinir semua kegiatan kearah disiplin kerja untuk mencapai tujuan
- c) Bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan
- d) Menetapkan rencana kerja perusahaan
- e) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan
- f) Meminta pertanggung jawaban dari masing-masing bagian

2. Wakil Direktur

- a) Membantu Direktur dalam menjalankan tugasnya
- b) Memberikan bimbingan dan petunjuk kepada semua bagian dalam menjalankan tugas
- c) Menilai kebijaksanaan yang dijalankan

3. Bagian Personalia

- a) Mencari dan menyeleksi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan
- b) Mengadakan absensi tenaga kerja
- c) Bertanggung jawab kepada Direktur perusahaan
- d) Membuat daftar gaji
- e) Menempatkan tenaga kerja ke bagian masing-masing

4. Bagian Administrasi dan Keuangan

- a) Mengatur segala kegiatan pembukuan perusahaan
- b) Bertanggung jawab atas keuangan dan pembukuan kepada Direktur perusahaan
- c) Melaksanakan pembukuan sesuai dengan prosedur dan sistem akuntansi yang telah ditetapkan
- d) Mengawasi, menerima dan mengeluarkan uang atas ijin Direktur perusahaan
- e) Membuat laporan posisi kas harian, bulanan dan tahunan

5. Bagian Produksi

- a) Mengawasi kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan
- b) Mengkoordinir para tenaga kerja yang berkaitan langsung dengan proses

produksi dalam perusahaan

- c) Menyediakan segala keperluan dalam proses produksi
- d) Bertanggung jawab langsung kepada Direktur perusahaan mengenai kelancaran proses produksi

6. Bagian Pemasaran

- a) Menyusun dan mencatat jumlah penjualan dan pembelian
- b) Memasarkan produk dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur perusahaan
- c) Mengawasi kelancaran dalam penjualan hasil produksi

7. Mandor

- a) Menjalankan instruksi dari kepala bagian produksi yang berkaitan dengan pengawasan terhadap proses produksi yang dilaksanakan oleh para karyawan
- b) Memberikan laporan kepada kepala bagian produksi, khususnya yang berhubungan dengan kegiatan produksi yang telah dilaksanakan oleh karyawan
- c) Mengatur penggunaan bahan baku serta bahan pembantu lainnya

8. Kasir

- a) Menghitung jumlah gaji yang akan dibayarkan kepada para karyawan berdasarkan daftar gaji yang diperoleh dari bagian personalia, kemudian merekap jumlah gaji tersebut untuk diserahkan ke bagian keuangan
- b) Meminta sejumlah uang berdasarkan rekap jumlah gaji tersebut ke bagian keuangan untuk dibayarkan kepada para karyawan
- c) Membagikan gaji kepada para karyawan
- d) Bertanggung jawab secara langsung kepada kepala bagian keuangan

9. Karyawan atau tenaga kerja langsung

- a) Melaksanakan perintah kerja dari kepala bagian produksi
- b) Menunjang pencapaian tujuan perusahaan terutama dalam hal peningkatan produksi perusahaan

2.3 Personalia

2.3.1 Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tenaga kerja adalah pekerja atau karyawan yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto pada mulanya hanya mempunyai 5 orang karyawan saja, akan tetapi sejalan dengan perkembangan perusahaan, sekarang ini perusahaan kecap cap Ratu mampu menyerap karyawan atau tenaga kerja sebesar 97 orang. Tenaga kerja terbagi atas 80 orang tenaga kerja langsung dan 17 orang termasuk tenaga kerja tidak langsung.

Untuk lebih jelasnya jumlah tenaga kerja perusahaan kecap cap Ratu tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 : Jumlah Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Orang
1	Pemasakan Kecap	30
2	Pelabelan	10
3	Mesin	10
4	Kualitas Akhir	15
5	Pembelian	15
Jumlah		80

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Tabel 2 : Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Orang
1	Direktur	1
2	Wakil Direktur	1
3	Bagian Personalia	2
4	Bagian Administrasi dan Keuangan	1
5	Bagian Produksi	2
6	Bagian Pemasaran	5
7	Mandor	4
8	Kasir	1
Jumlah		17

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Tabel 3 : Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
SMU	40
SLTP	30
SD	10
Jumlah	80

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

2.3.2 Upah dan Sistem Pengupahan

Dalam upah dan sistem pengupahan karyawan, perusahaan melaksanakan dengan sistem sebagai berikut :

- a. Untuk karyawan tetap, pembayaran dilaksanakan pada akhir bulan, dimana besarnya upah antara Rp 200.000,- sampai dengan Rp 500.000,-

- b. Untuk karyawan tidak tetap, pembayarannya dilaksanakan seminggu sekali setiap hari sabtu, dimana besarnya pembayaran antara Rp 4.500,- sampai dengan Rp 5.000,- per hari.

2.3.3 Hari Kerja dan Jam Kerja

Waktu kerja bagi karyawan berlaku sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga berdasarkan kebijaksanaan yang diambil oleh Direktur perusahaan. Berikut ini hari kerja dan jam kerja yang berlaku pada perusahaan kecap cap Ratu :

Tabel 4 : Hari dan Jam Kerja
pada Perusahaan kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

No.	Hari	Waktu Kerja	Istirahat	Waktu Kerja
1	Senin	07.00-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00
2	Selasa	07.00-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00
3	Rabu	07.00-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00
4	Kamis	07.00-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00
5	Jum'at	07.00-11.00	11.00-12.00	12.00-15.00
6	Sabtu	07.00-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00
7	Minggu	Libur		

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Seperti pada instansi atau lembaga lainnya, perusahaan kecap cap Ratu menetapkan hari kerja yang tidak jauh berbeda. Selain hari minggu ditetapkan sebagai hari libur, hari libur nasional lainnya juga ditetapkan sebagai hari libur. Pada hari minggu atau hari besar lainnya perusahaan tidak menutup kemungkinan untuk jam kerja lembur bila perusahaan mendapat permintaan yang mendesak.

2.3.4 Jaminan Sosial

Peningkatan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk menunjang kedisiplinan kerja. Usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan kecap cap Ratu dalam upaya peningkatan kesejahteraan selain pemberian upah yang layak adalah dengan memberikan jaminan sosial.

Adapun jaminan sosial beserta fasilitas yang diberikan antara lain :

1. Fasilitas Kesehatan

Karyawan akan mendapatkan biaya perawatan sebesar 50% dari perusahaan. Karyawan yang menjalani perawatan tersebut diminta menunjukkan kuitansi atau bukti biaya perawatan.

2. Tunjangan Hari Raya

Karyawan diberikan Tunjangan Hari Raya sebesar dua kali gaji menjelang Hari Raya Idul Fitri dan tunjangan ini diberikan selambat-lambatnya satu minggu sebelum Hari Raya. Ketentuan tersebut adalah batas minimal. Apabila perusahaan mengalami kemajuan pesat, ketentuan berubah, dalam arti Tunjangan Hari Raya akan diberikan lebih banyak sesuai dengan keuntungan perusahaan. Ketentuan ini juga berlaku bagi karyawan yang beragama lain.

3. Cuti Hamil

Karyawati yang hamil diberikan cuti selama satu bulan dari perkiraan persalinan dan satu bulan sesudah persalinan. Pada waktu cuti karyawati tersebut diberikan gaji separuh dari gaji atau upah yang diterimanya dalam satu bulan.

4. Jaminan Sosial Lain

Karyawan yang keluar dari perusahaan karena tidak produktif lagi maupun karyawan yang keluar dari perusahaan karena alasan lainnya diberikan uang pesangon yang layak.

2.4 Kegiatan Produksi

Perusahaan kecap cap Ratu memproduksi jenis kecap manis dengan ukuran 600ml, saos dan petis. Oleh karena perusahaan baru melakukan uji coba untuk memproduksi saos dan petis, maka perusahaan hanya bersedia memberikan keterangan tentang pembuatan kecap manis saja. Untuk mempermudah dalam penjelasannya maka, pembuatan kecap ini dibagi kedalam empat bagian, yaitu:

- a. Bahan – bahan yang digunakan dalam proses produksi
- b. Alat produksi
- c. Proses produksi
- d. Hasil Produksi

Keterangan dari bagian diatas akan diuraikan dibawah ini :

A. Bahan – Bahan yang Digunakan dalam Proses Produksi

Bahan yang digunakan dalam proses produksi ini dibagi menjadi dua, yaitu bahan pokok dan bahan pembantu. Bahan pokok produksi kecap berupa gula kelapa, untuk bahan pokok ini di datangkan dari kota Pare, sedangkan bahan pembantunya berupa sari kedelai dan gula putih. Selain kedua bahan tersebut, masih dibutuhkan bumbu yang terdiri dari dua macam, yaitu :

- 1) Bumbu Kasar yang terdiri dari :
 - a) Bawang Putih
 - b) Serai
 - c) Laos
- 2) Bumbu Halus yang terdiri dari :
 - a) Merica
 - b) Pala
 - c) Ketumbar

B. Alat Produksi

Alat-alat produksi yang di gunakan dalam proses produksinya masih sederhana dan masih digerakkan oleh tenaga manusia. Adapun alat alai yang digunakan dalam proses produksi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5: Daftar peralatan Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

No.	Nama Alat	Jumlah
1	Kuali	4 Buah
2	Tampah	40 Buah
3	Saringan	10 Buah
4	Alat Proff	14 Buah
5	Alat Pencuci Botol	20 Buah
6	Canting	10 Buah
7	Alat Pengaduk	10 Buah
8	Bak Porselen	22 Buah

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Kegunaan dari alat – alat produksi tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Kuali atau kawah terbuat dari baja berguna untuk memasak kecap.
2. Tampah yang terbuat dari bambu digunakan untuk menjemur kedelai yang sudah dimasak.
3. Saringan berguna untuk menyaring kotoran dari adonan kecap yang selesai dimasak.
4. Alat Proof digunakan untuk menjepit tutup botol dalam proses penutupan botol dengan seng.
5. Alat Pencuci Botol terbuat dari kawat yang diberi serabut ijuk, berguna untuk mencuci atau membersihkan botol.
6. Canting digunakan untuk memasukkan cairan kecap kedalam botol. Canting terbuat dari baja dengan ukuran 600 ml.
7. Alat pengaduk terbuat dari lempengan kayu yang berguna untuk mengaduk cairan

kecap waktu proses pemasakan.

8. Bak Porselen, berguna untuk menampung kecap yang sudah selesai dimasak dan disaring.

C. Proses Produksi

Setiap perusahaan yang menghasilkan suatu produk (barang) akan selalu melakukan suatu proses produksi, dimana proses produksi itu sendiri terdiri dari beberapa tahap. Perusahaan kecap cap Ratu dalam proses produksinya melalui beberapa tahap yaitu mulai tahap pengolahan bahan baku sampai dengan output yang dihasilkan. Tahap – tahap yang dilalui perusahaan dalam memproduksi kecap adalah sebagai berikut :

1. Tahap I

Kedelai hitam terlebih dahulu di proses, yaitu direbus dalam waktu kurang lebih satu jam lamanya, setelah direbus didinginkan diatas tampah kemudian disimpan di tempat yang kering atau panas agar nanti keluar cendawannya. Kedelai tersebut bercendawan memerlukan waktu kurang lebih dua minggu.

2. Tahap II

Gula kelapa dan gula putih dimasak hingga larut, setelah itu kedelai yang sudah bercendawan tadi di masukkan, kemudian bumbu kasar yang terdiri dari bawang putih, serai dan laos dimasukkan lalu diaduk perlahan sampai tercampur rata.

3. Tahap III

Bahan bumbu halus yang berupa merica, pala dan ketumbar dimasukkan kemudian diaduk lagi secara perlahan sampai rata.

4. Tahap IV

Proses pemasakan sudah selesai apabila adonan tersebut sudah rata dan pekat atau kental. Proses pemasakan ini berlangsung kurang lebih selama 3 jam.

5. Tahap V

Setelah proses pemasakan selesai kemudian adonan disaring dengan saringan

untuk menghilangkan kotoran – kotoran yang ikut tercampur pada proses pemasakan. Adonan yang sudah disaring tersebut dimasukkan ke bak porselen yang sudah di sediakan kemudian kecap tersebut didiamkan selama satu jam untuk mendinginkan dan mengendapkan adonan sehingga kecap tersebut terpisah dari ampasnya.

6. Tahap VI

Kecap yang sudah dingin tersebut sudah siap dimasukkan ke botol. Proses pembotolan dimulai dengan jalan memasukkan kecap tersebut ke dalam botol dengan alat yang disebut canting. Canting ini berukuran 600 ml.

7. Tahap VII

Setelah proses pembotolan selesai, botol-botol kecap yang sudah di isi tersebut dimasukkan ke dalam peti atau kraat (1 kraat berisi 24 botol ukuran 600ml), kemudian dibawa ketempat Proof untuk ditutup dengan tutup botol dari seng, selanjutnya kecap tersebut diberi label.

8. Tahap VIII

Setelah proses penutupan botol dan pemberian label selesai, maka proses produksi telah selesai. Barang jadi atau finished goods tersebut disimpan di gudang barang jadi dan siap untuk di pasarkan atau di jual.

Untuk lebih jelasnya dapat dibuat bagan seperti di bawah ini :

untuk menghilangkan kotoran – kotoran yang ikut tercampur pada proses pemasakan. Adonan yang sudah disaring tersebut dimasukkan ke bak porselen yang sudah di sediakan kemudian kecap tersebut didiamkan selama satu jam untuk mendinginkan dan mengendapkan adonan sehingga kecap tersebut terpisah dari ampasnya.

6. Tahap VI

Kecap yang sudah dingin tersebut sudah siap dimasukkan ke botol. Proses pembotolan dimulai dengan jalan memasukkan kecap tersebut ke dalam botol dengan alat yang disebut canting. Canting ini berukuran 600 ml.

7. Tahap VII

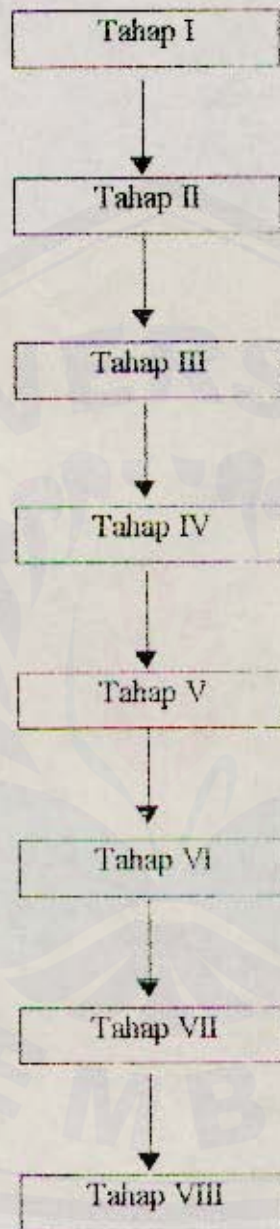
Setelah proses pembotolan selesai, botol-botol kecap yang sudah di isi tersebut dimasukkan ke dalam peti atau kraat (1 kraat berisi 24 botol ukuran 600ml), kemudian dibawa ketempat Proof untuk ditutup dengan tutup botol dari seng, selanjutnya kecap tersebut diberi label.

8. Tahap VIII

Setelah proses penutupan botol dan pemberian label selesai, maka proses produksi telah selesai. Barang jadi atau finished goods tersebut disimpan di gudang barang jadi dan siap untuk di pasarkan atau di jual.

Untuk lebih jelasnya dapat dibuat bagan seperti di bawah ini :

Bagan Proses Produksi



Gambar 2: Bagan Proses Produksi pada Perusahaan Kecap cap Ratu Th 1998

D. Hasil Produksi

Hasil produksi dari perusahaan kecap cap Ratu ini adalah kecap manis dengan ukuran 600 ml. Untuk lebih jelasnya hasil produksi perusahaan kecap cap Ratu mulai dari tahun 1996 sampai tahun 1998 dapat dilihat pada tabel berikut ini .

Tabel 6 : Target dan Realisasi Produksi
pada Perusahaan Kecap cap Ratu Tahun 1996

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Deviasi	
			Liter	%
Januari	156.000	142.127	13.873	8,9
Pebruari	156.000	127.187	28.813	18,5
Maret	156.000	141.624	14.376	9,2
April	156.000	129.542	26.458	17
Mei	156.000	140.851	15.149	9,7
Juni	156.000	139.764	16.236	10,4
Juli	156.000	132.362	23.638	15,2
Agustus	156.000	137.879	18.103	11,6
September	156.000	138.238	17.762	11,4
Oktober	156.000	137.756	18.244	11,7
Nopember	156.000	138.954	17.046	10,9
Desember	156.000	139.751	16.249	10,4
Jumlah	1.872.000	1.646.035	225.967	

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto



Tabel 7: Target dan Realisasi Produksi
pada Perusahaan Kecap cap Ratu Tahun 1997

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Deviasi	
			Liter	%
Januari	156.000	140.238	15.762	10,1
Pebruari	156.000	130.362	25.678	16,4
Maret	156.000	140.724	15.276	9,8
April	156.000	125.187	30.813	19,8
Mei	156.000	130.542	25.458	16,3
Juni	156.000	138.268	17.732	11,4
Juli	156.000	137.924	18.076	11,6
Agustus	156.000	140.127	15.873	10,2
September	156.000	132.752	23.248	14,9
Oktober	156.000	138.871	17.129	11
Nopember	156.000	137.897	18.103	11,6
Desember	156.000	138.561	17.439	11,2
Jumlah	1.872.000	1.631.453	240.547	

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Tabel 8 : Target dan Realisasi Produksi
pada Perusahaan Kecap cap Ratu Tahun 1998

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Deviasi	
			Liter	%
Januari	156.000	131.658	24.342	15,6
Pebruari	156.000	131.756	24.244	15,5
Maret	156.000	137.365	18.635	11,9
April	156.000	124.075	31.925	20,5
Mei	156.000	130.564	25.436	16,3
Juni	156.000	137.743	18.257	11,7
Juli	156.000	137.453	18.547	11,9
Agustus	156.000	135.639	20.361	13,5
September	156.000	137.843	18.157	11,6
Oktober	156.000	138.720	17.280	11,1
Nopember	156.000	129.897	26.103	16,7
Desember	156.000	136.674	19.326	12,4
Jumlah	1.872.000	1.609.387	262.613	

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Pada tabel diatas terlihat bahwa realisasi produksi pada tiap bulannya bervariasi. Ada yang mengalami kenaikan dan ada yang mengalami penurunan realisasi hasil produksi. Kenaikan dan penurunan hasil produksi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Faktor jumlah hari kerja yang tiap bulannya berbeda
2. Faktor jumlah ketidakhadiran
3. Faktor jumlah perputaran tenaga kerja langsung

Tetapi apabila kita amati secara teliti dengan membandingkan antara realisasi hasil produksi dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat diketahui bahwa realisasi produksi kecap tiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Hal ini akan dibahas secara lebih rinci pada bab III tentang analisis data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menundaikan kepentingan pribadi dan golongan. Mereka memerlukan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas tersebut. Disiplin ini penting artinya bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan diharapkan mau mentaati peraturan perusahaan dengan sukarela.

Masalah disiplin kerja ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena masalah disiplin kerja berhubungan langsung dengan prosedur penghukuman yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya yang melanggar peraturan perusahaan dengan tujuan agar karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatannya. Prosedur penghukuman tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dari tenaga kerjanya dan atasan tenaga kerja tersebut melakukan pelanggaran. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari dua hal, yaitu absensi dan perputaran tenaga kerja. Apabila absensi dan perputaran tenaga kerja tinggi, maka disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut rendah, demikian juga sebaliknya. Dari data yang diperoleh pada Perusahaan Keeap cap Ratu terlihat bahwa perusahaan ini mengalami masalah pada disiplin tenaga kerjanya. Semakin tahun, tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerjanya semakin meningkat, hal ini dikhawatirkan akan menyebabkan produktivitas tenaga kerja langsung akan menurun.

Untuk melihat apakah ada kemungkinan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Keeap cap Ratu, perlu dianalisis beberapa hal, antara lain :

- a. Tingkat Absensi
- b. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja
- c. Produktivitas tenaga kerja langsung
- d. Kemungkinan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja langsung

3.1 Tingkat Absensi

Tingkat absensi pada perusahaan kecap cap Ratu di Mejokerto setiap tahunnya cenderung meningkat. Untuk mengetahui peningkatan ini, nanti akan disajikan pada tabel 9, tabel 10 dan tabel 11. Peneliti mengambil data tingkat absensi mulai tahun 1996 sampai tahun 1998 atau selama tiga tahun dengan tujuan sebagai perbandingan bahwa tingkat absensi pada perusahaan kecap cap Ratu tiap tahunnya memang cenderung meningkat. Dengan peningkatan absensi ini perusahaan tidak seharusnya mendiamkan saja. Perusahaan hendaknya mencari sebab-sebab terjadinya peningkatan ini. Cara pertama-tama yang dapat dilakukan adalah dengan:

- a. Mencatat nama karyawan yang absen
- b. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran
- c. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen
- d. Kelompok jenis kelamin yang sering absen
- e. Hari-hari sering tidak masuk kerja
- f. Kondisi kerja

Tingkat absensi yang cenderung meningkat menyebabkan realisasi produksi yang semakin rendah untuk membuktikannya dapat dilihat pada tabel yang terdapat pada pokok bahasan tentang produktivitas tenaga kerja langsung yang akan disajikan oleh peneliti. Tingginya tingkat absensi jelas-jelas merugikan perusahaan kecap cap Ratu ini, meskipun adanya peraturan yang menetapkan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak dibayar. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja terpaksa tertunda, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial yang masih harus dibayarkan. Dibawah ini disajikan data mengenai tingkat absensi tenaga kerja langsung mulai dari tahun 1996 sampai tahun 1998.

Tabel 9: Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung
pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1996

Bulan	Jml. Kary	Hari Kerja	Jml. Kary x H. Kerja	Jenis Absensi			Jml. Absensi	Sisa Masuk
				S	I	A		
Januari	89	26	2.314	68	48	45	161	2.153
Pebruari	89	24	2.136	55	34	34	123	2.013
Maret	86	26	2.236	50	32	29	111	2.125
April	88	23	2.024	74	48	54	176	1.848
Mei	86	25	2.150	48	37	23	108	2.042
Juni	86	25	2.150	79	57	43	179	1.971
Juli	88	26	2.288	77	40	37	154	2.134
Agustus	86	26	2.236	68	55	55	178	2.058
September	86	25	2.150	46	10	43	129	2.021
Oktober	87	26	2.262	63	43	52	158	2.104
Nopember	86	26	2.236	71	41	45	157	2.079
Desember	86	26	2.236	91	43	45	179	2.057
Jumlah		304	26.418				1.813	24.605

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah absensi karyawan setelah diperbandingkan dengan hari kerjanya terlihat cenderung mengalami peningkatan.

Tabel 10: Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung
pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1997

Bulan	Jml. Kary	Hari Kerja	Jml. Kary x H. Kerja	Jenis Absensi			Jml. Absensi	Sisa Masuk
				S	I	A		
Januari	86	26	2.236	50	42	28	120	2.116
Pebruari	86	23	1.978	45	68	31	144	1.834
Maret	88	26	2.288	44	48	28	120	2.168
April	86	25	2.150	50	46	28	124	2.026
Mei	86	25	2.150	93	58	42	193	1.957
Juni	84	25	2.100	58	42	17	117	1.983
Juli	84	26	2.184	76	68	40	184	2.000
Agustus	85	26	2.210	57	63	17	137	2.073
September	84	26	2.184	89	68	22	179	2.005
Oktober	84	27	2.268	110	50	16	176	2.092
Nopember	84	24	2.016	57	46	23	126	1.890
Desember	84	26	2.184	97	68	39	204	1.980
Jumlah		305	25.948				1.324	24.124

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Seperti halnya pada tabel 9, pada tabel 10 ini jumlah absensi karyawan setelah diperbandingkan dengan hari kerjanya, juga terlihat cenderung meningkat.

Tabel 11: Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung
pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

Bulan	Jml. Kary	Hari Kerja	Jml. Kary x H. Kerja	Jenis Absensi			Jml. Absensi	Sisa Masuk
				S	I	A		
Januari	84	24	2.016	48	39	20	107	1.909
Pebruari	84	24	2.016	61	54	30	145	1.871
Maret	83	26	2.158	77	54	35	166	1.992
April	85	23	1.955	52	48	17	117	1.838
Mei	85	24	2.040	60	42	28	130	1.910
Juni	85	26	2.210	75	50	37	162	2.048
Juli	85	26	2.210	82	56	39	177	2.033
Agustus	83	25	2.075	86	50	38	174	1.901
September	80	26	2.080	58	40	29	127	1.953
Oktober	81	27	2.187	65	47	32	144	2.043
Nopember	84	24	2.016	45	36	23	104	1.912
Desember	80	26	2.080	47	48	36	131	1.949
Jumlah		301	25.043				1.684	23.359

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Pada tabel 11 ini terlihat jumlah absensi yang lebih kecil dari pada tahun 1996 dan tahun 1997. Hal tersebut tidak dapat langsung dikatakan bahwa pada tahun 1998 tingkat absensi menurun. Tingkat absensi terlihat menurun karena jumlah tenaga kerja pada perusahaan juga berkurang dibanding dengan jumlah karyawan pada tahun 1996 dan tahun 1997, disamping itu jumlah hari kerja efektif pada tahun 1998 juga lebih sedikit dibandingkan dengan tahun 1996 dan tahun 1997. Setelah diadakan perbandingan dengan kedua faktor tersebut di atas, masih terlihat tingkat absensi yang cenderung meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari sisa masuk pada tabel 9, tabel 10 dan tabel 11 yang cenderung berkurang.

3.2 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Semakin tinggi masuknya tenaga kerja, berarti semakin sering terjadi pergantian tenaga kerja dalam perusahaan. Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja ini sangat merugikan perusahaan karena akan menghambat jalannya proses produksi. Kerugian lain yang dialami oleh perusahaan adalah seringnya perusahaan harus merekrut tenaga kerja, mengadakan training untuk tenaga kerja baru tersebut, perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan lain sebagainya. Pada perusahaan kecap ini perputaran tenaga kerja tiap tahunnya cenderung meningkat. Hal ini dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12: Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1996

Bulan	Jml. Karyawan	Hari Kerja	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	89	26	-	-
Pebruari	89	24	-	3
Maret	86	26	2	-
April	88	23	-	2
Mei	86	25	-	-
Juni	86	25	2	-
Juli	88	26	-	2
Agustus	86	26	-	-
September	86	25	2	1
Oktober	97	26	1	2
Nopember	86	26	-	-
Desember	86	26	-	-
Jumlah		304	7	10

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu cenderung mengalami perputaran yang cukup tinggi dan lebih banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dari pada karyawan yang masuk pada perusahaan.

Tabel 13: Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1997

Bulan	Jml. Karyawan	Hari Kerja	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	86	26	-	-
Pebruari	86	23	2	-
Maret	88	26	1	3
April	86	25	-	-
Mei	86	25	1	3
Juni	84	25	-	-
Juli	84	26	2	1
Agustus	85	26	1	2
September	84	26	-	-
Oktober	94	27	1	1
Nopember	84	24	-	-
Desember	84	26	-	-
Jumlah		305	8	10

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Seperti halnya pada tabel 12, pada data diatas perputaran tenaga kerja langsung juga tergolong cukup tinggi dan banyak pula tenaga kerja langsung yang keluar dari perusahaan daripada tenaga kerja yang masuk pada perusahaan, meskipun tenaga kerja yang masuk pada perusahaan kecap cap Ratu pada tahun 1997 ini lebih besar daripada karyawan yang masuk pada tahun 1996.

Tabel 14: Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung
pada Perusahaan Kecap Cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

Bulan	Jml. Karyawan	Hari Kerja	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	84	24	-	-
Pebruari	84	24	1	2
Maret	83	26	2	-
April	85	23	1	1
Mei	85	24	-	-
Juni	85	26	-	-
Juli	85	26	-	2
Agustus	83	25	-	3
September	80	26	2	1
Oktober	921	27	3	-
Nopember	84	24	-	4
Desember	80	26	-	-
Jumlah		301	9	13

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Setelah dilihat dari tabel 12, tabel 13 dan tabel 14 dapat diketahui bahwa perputaran tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu tiap tahunnya mengalami kenaikan, apalagi dari tahun 1997 ke tahun 1998, tenaga kerja yang keluar dari perusahaan naiknya sangat besar. Dengan melihat kenyataan ini perusahaan hendaknya mencari sebab-sebab yang membuat tenaga kerjanya tidak betah bekerja pada perusahaannya.

Jumlah tenaga kerja yang keluar dapat diklasifikasikan kedalam sebab-sebab keluar, lama kerja dan sifat-sifat perseorangan seperti kelompok umur, jenis kelamin, jarak tempat kerja dengan rumah dan lain-lain. Setelah itu perusahaan dapat mencari alternatif pemecahan masalah yang ada di dalam perusahaannya.

3.3 Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Produktivitas tenaga kerja langsung merupakan kemampuan tenaga kerja langsung dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas tenaga kerja langsung dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 15 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung
Pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1996

Bulan	Standar	Target	Realisasi	Deviasi		Produktivitas Tenaga Kerja
	Waktu	Produksi	Produksi	Liter	%	
Januari	182	156.000	142.127	13.873	8,9	780,9
Pebruari	168	156.000	127.187	28.813	18,5	757,1
Maret	182	156.000	141.624	14.376	9,2	778,2
April	161	156.000	129.542	26.458	17	804,6
Mei	175	156.000	140.851	15.149	9,7	804,9
Juni	175	156.000	139.764	16.236	10,4	798,7
Juli	182	156.000	132.362	23.638	15,2	727,3
Agustus	182	156.000	137.897	18.103	11,6	757,7
September	175	156.000	138.238	17.762	11,4	789,9
Oktober	182	156.000	137.756	18.244	11,7	765,9
Nopember	182	156.000	138.954	17.046	10,9	763,5
Desember	182	156.000	139751	16.249	10,4	767,9
Jumlah	2.128	1.872.000	1.646.035	225.947		9.287,6

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Catatan: Standar waktu yang digunakan oleh perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto adalah hasil kali dari jumlah hari kerja efektif tiap bulannya dengan jumlah jam kerja standar yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk tiap harinya yaitu tujuh jam sehari.

Tabel 16 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung
Pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1997

Bulan	Standar	Target	Realisasi	Deviasi		Produktivitas
	Waktu	Produksi	Produksi	Liter	%	Tenaga Kerja
Januari	182	156.000	140.238	15.764	10,1	770,5
Pebruari	161	156.000	130.362	25.638	16,4	809,7
Maret	182	156.000	140.724	15.276	9,8	773,2
April	175	156.000	125.187	30.813	19,8	715,4
Mei	175	156.000	130.542	25.458	16,3	746
Juni	175	156.000	138.268	17.732	11,4	790
Juli	182	156.000	137.924	18.076	11,6	757,8
Agustus	182	156.000	140.127	15.873	10,2	769,9
September	182	156.000	132.752	23.248	14,9	729,4
Oktober	189	156.000	138.871	17.129	11	734,8
Nopember	168	156.000	137.897	18.103	11,6	820,8
Desember	182	156.000	138.561	17.439	11,2	761,3
Jumlah	2.135	1.872.000	1.631.453	240.547		9.178,8

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

Tabel 17 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung
Pada Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto Tahun 1998

Bulan	Standar	Target	Realisasi	Deviasi		Produktivitas Tenaga Kerja
	Waktu	Produksi	Produksi	Liter	%	
Januari	168	156.000	131.658	24.342	15,6	783,7
Pebruari	168	156.000	131.756	24.244	15,5	784,3
Maret	182	156.000	137.365	18.635	11,9	754,8
April	161	156.000	124.075	31.925	20,5	770,7
Mei	168	156.000	130.564	25.436	16,3	777,2
Juni	182	156.000	137.743	18.257	11,7	756,8
Juli	182	156.000	137.453	18.547	11,9	755,2
Agustus	175	156.000	135.639	20.361	13,5	777,8
September	182	156.000	137.843	18.157	11,6	757,1
Oktober	189	156.000	138.720	17.280	11	734
Nopember	168	156.000	129.897	26.103	16,7	773,2
Desember	182	156.000	136.674	19.326	12,4	750,9
Jumlah	2.107	1.872.000	1.609.387	262.613		9.176

Sumber : Perusahaan Kecap cap Ratu Mojokerto

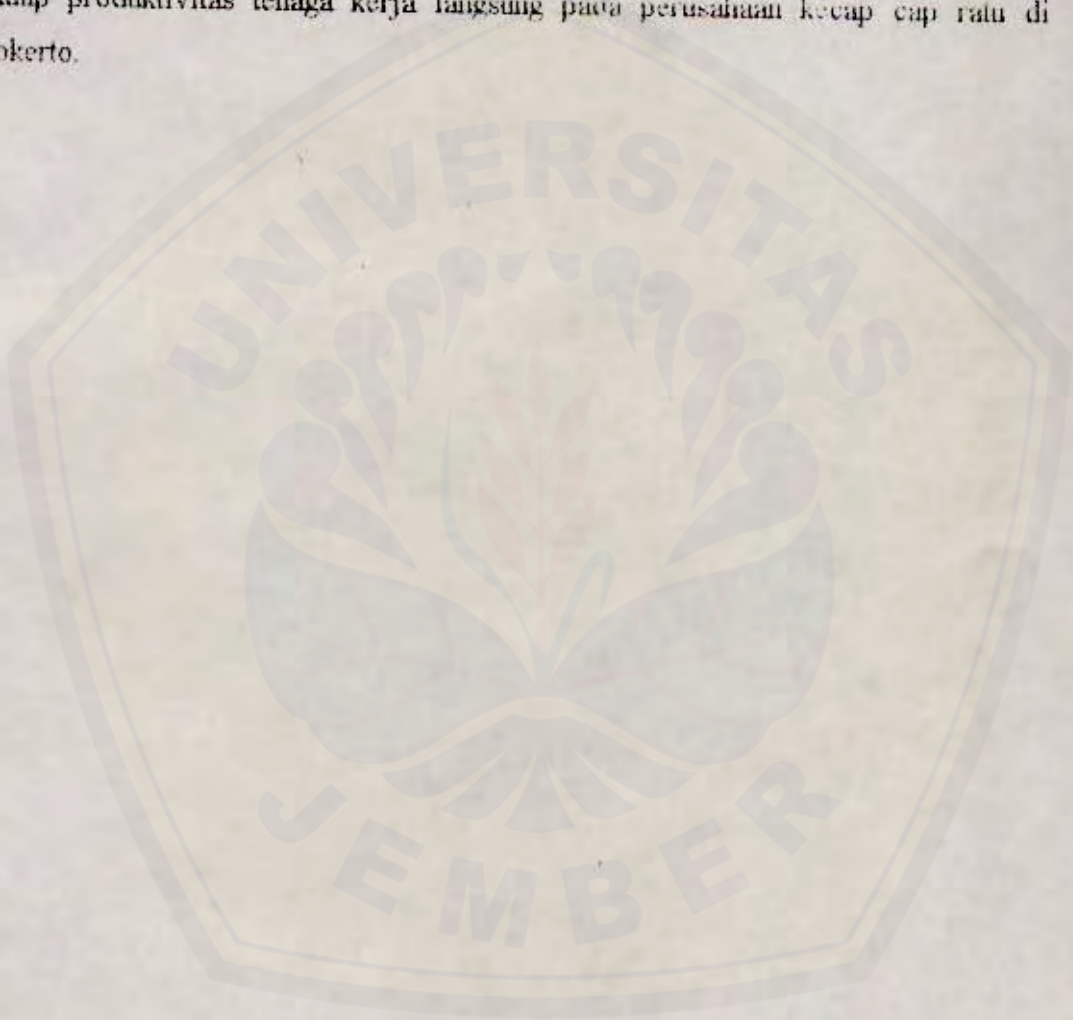
Setelah dilihat dari tabel 15, tabel 16 dan tabel 17 dapat diketahui tingkat produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap Ratu setiap tahunnya cenderung menurun. Semakin lama realisasi produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja langsung perusahaan kecap cap Ratu ini semakin rendah. Hal ini tentu saja sangat merugikan perusahaan, apabila penurunan ini dibiarkan saja, maka lama-lama perusahaan akan bangkrut. Pihak manajemen harus segera turun tangan untuk mengatasi penurunan produktivitas tenaga kerja langsung ini. Pihak manajemen kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan produktivitas tenaga kerja langsungnya rendah.

3.4 Kemungkinan Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Setelah diamati data-data yang diperoleh dari perusahaan kecap cap Ratu di Mojokerto, baik itu data mengenai tingkat absensi, data tentang tingkat perputaran tenaga kerja dan data tentang produktivitas tenaga kerja langsung, maka dapat kita lihat bahwa dengan semakin meningkatnya tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja menyebabkan produktivitas tenaga kerja langsung menurun. Tetapi apabila kita mengamati secara sepintas antara tabel 11 dan tabel 17 terdapat data yang bertolak belakang dengan pernyataan yang telah peneliti tulis yaitu tingkat absensi yang tinggi menyebabkan produktivitas tenaga kerja langsung menurun. Secara sepintas data tersebut memang berbeda dengan pernyataan yang penulis uraikan tetapi kita tidak boleh hanya melihat secara sepintas. Tingkat absensi naik atau turun tiap tahunnya tidak hanya dilihat dari jumlah karyawan yang sakit, ijin dan alpa saja. Tetapi kita juga harus memperhatikan jumlah tenaga kerja langsung pada tahun yang bersangkutan, disamping itu jumlah hari kerja efektif pada tahun tersebut juga harus diperhatikan, tidak ketinggalan tingkat perputaran tenaga kerja juga harus diperhitungkan, karena disiplin kerja tidak hanya diukur dari tingkat absensinya saja tetapi juga diukur dari tingkat perputaran tenaga kerjanya.

Untuk tingkat absensi setelah diperbandingkan dengan jumlah tenaga kerja langsung dan jumlah hari kerja efektif tiap bulannya, maka dapat diketahui bahwa absensi pada tahun 1996 ke tahun 1998 adalah naik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari sisa masuk untuk tahun 1996 sebesar 24.605, sisa masuk untuk tahun 1997 sebesar 24.124 dan sisa masuk untuk tahun 1998 sebesar 23.359. Sisa masuk kerja yang semakin menurun menunjukkan tingkat absensi yang semakin naik.

Dari uraian diatas kita kembali pada produktivitas tenaga kerja langsung. Tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tiap tahunnya semakin menurun sedangkan tingkat absensi tiap tahunnya semakin meningkat dan tingkat perputaran tenaga kerjanya juga semakin meningkat. Jadi dari data-data yang telah terkumpul dan setelah dianalisis, maka kemungkinan besar terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan kecap cap ratu di Mojokerto.



DAFTAR PUSTAKA

- Bethel, L. 1992. *Industrial Organization*. Inc New York : Mc Graw Hill Book Company
- Berg, J.G dan Baron, R.A. 1997. *Behaviour In Organization*. Six Edition. Hall International : Prentice
- Flippo, E. B. 1980. *Principles of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo : Mc Graw Hill. Kogakhusa. Ltd
- Nitisemito, A. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-empat. Yogya : BPFE
- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Keluarga*. Seri Produktivitas IX. Edisi Revisi. Jakarta : Lembaga Informasi Usaha dan Produktivitas
- Simanora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto, B. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember

PEDOMAN WAWANCARA

A. Deskripsi Perusahaan

1. Gambaran awal pendirian
 - a. Nama Perusahaan
 - b. Bentuk perusahaan
 - c. Lokasi perusahaan
 - d. Jenis kegiatan perusahaan
2. Latar belakang pendirian pabrik kecap cap Ratu dan perjalanan bisnis usahanya
3. Alasan pemilihan lokasi perusahaan
4. Sumber daya manusia
 - a. Tenaga kerja
 - b. Pendidikan
5. Tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian

B. Deskripsi permasalahan

1. Pedoman wawancara untuk pimpinan perusahaan
 - a. Apa tindakan bapak dalam menghadapi perasing usaha ?
 - b. Bagaimana bapak menyebar luaskan segala kebijakan perusahaan kepada para karyawan ?
 - c. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam menyikapi suatu peraturan yang dikeluarkan perusahaan ?
 - d. Bagaimana bapak menilai tingkat disiplin kerja karyawan ?
 - e. Seberapa jauh nilai-nilai pribadi bapak turut berpengaruh terhadap penetapan peraturan perusahaan ?

2. Pedoman wawancara untuk karyawan :
- a. Berapa lama anda bekerja pada perusahaan kecap cap Ratu ini ?
 - b. Apakah anda senang bekerja pada perusahaan ini?
 - c. Bagaimana anda menanggapi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan ?
 - d. Bagaimana pendapat anda tentang penetapan waktu standar oleh perusahaan ?
 - e. Harapan apakah yang anda inginkan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan ?





PERUSAHAAN KECAP "RATU"

Kantor : Jln Mojopahit 408 Telp. (0321) - 21650 - 22048 Mojokerto

Rumah : Jln Bhayangkara 99 Telp. (0321) - 21512 Mojokerto

Mojokerto, 22 September 2000

050/2R/IX/2000.

: SURAT KETERANGAN

K e p a d a

Yth.

SURAT KETERANGAN

Kami selaku Pimpinan Perusahaan KECAP CAP "RATU" menerangkan bahwa :

Nama : IRA NOVITA MURYANTINI
Mahasiswa : UNIVERSITAS JEMBER
Fakultas : ISIP
Jurusan : ADMINISTRASI
Program studi : ADMINISTRASI NIAGA
NIM : 94 - 4111

Telah mengadakan penelitian untuk pembuatan Skripsi pada Perusahaan KECAP CAP "RATU" Mojokerto terhitung sejak tanggal 16 Juli 2000 - sampai tanggal 16 September 2000.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami

Pimpinan



PERSH. KECAP. SAOS & PRTIS

"RATU"

Jl. Mojopahit 408

Mojokerto 61322

(ISAK B TANUTAMA)



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121
E-mail : lemlit.unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 950 /J25.3.1/PL.5/2000
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan ijin mengadakan Penelitian**

16 Juli 2000

Kepada : **Yth. Sdr. Pimpinan
Perusahaan KECAP CAP "RATU "**
di-
MOJOKERTO.

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM / Jurusan : IRA NOVITA MURYANTINI / 94-4111 / ADNI.
Dosen / Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
A l a m a t : Jl. Willis II / 16 Mojokerto
Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kecap
Cap "Ratu" di Mojokerto.
Di Daerah : Mojokerto.
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Untuk pelaksanaan penelitian tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Bapak untuk memberikan ijin kepada dosen / Mahasiswa tersebut dalam mengadakan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Bapak kami ucapkan terima kasih.

Drs. H. Liakip, S.U.
NIP. 130 531 976

Tembusan Kepada Yth.

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
2. Dosen / Mahasiswa ybs.