Digital Repository Universitas Jember

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU PT. PAYUNG PUSAKA KEDIRI

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
pada
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

Dwi Sari Setyorini

NIM. 96-2049

Pembimbing I : Drs. TOTOK SUPRIYANTO
NIP. 130 605 111

Pembimbing II : Drs. SUTRISNO, M.Si.
NIP. 131 472 794

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2000

Klass
Asal
Jan 2001
10237 400

Digital Repository Universitas Jember

MOTTO

"Keberuntungan Tidak Mengharapkan Kepuasan Hati, Sebab Ia Adalah Harapan Duniawi Dan Hasratnya Dipeluk Oleh Perpaduan Dengan Benda-Benda, Sementara Kepuasan Hati Adalah Sepenuh Hati".

(Gibran, 1999:62)

Digital Repository Universitas Jember

PERSEMBAHAN

Walau bagaimanapun bentuknya, karya ini aku selesaikan melalui perjalanan yang sangat jauh dan penuh perjuangan. Kupersembahkan karyaku ini dengan tulus kepada:

- *Almarhum Ayahku tercinta .....yang telah memberikan pengorbanan sampai akhir hayatmu, memberiku semangat dan pengertian akan arti hidup. Thank You Father, You are my Hero.*
- *Ibuku tercinta..... yang telah memberiku bantuan moral dan spiritual serta kasih sayangmu untuk keberhasilanku dalam mencapai sebagian dari cita-citaku.*
- *Kakakku tercinta, Mas Eko terima kasih atas bantuan material maupun nonmaterialnya.*
- *Kau yang terkasih, Mas Gobag terima kasih atas dorongan dan kesetiaanmu.*
- *Adik-adikku tersayang, Merna dan Kris yang memberiku hiburan selama ini.*
- *Teman-teman seperjuanganku Lina, Utari, Oshin, Timbul, Inul, Tutix Endang, Bulix, Cecep, Ratna, dsb*
- *Rekan-rekan Adni '96*
- *Teman-teman kosku di Jawa VI no 10B/48*

Digital Repository Universitas Jember

PENGESAHAN

Telah Diterima Dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Hari/ Tanggal : Selasa/ 7 November 2000
Jam : 08.00 WIB
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji

Ketua

(Drs. H.Hartono Djulianto)
NIP.130 610 497

Sekretaris

(Drs. Totok Supriyanto)
NIP. 130 605 111

Tim Penguji

1. Drs. H. Hartono Djulianto ( )
2. Drs. Totok Supriyanto ( )
3. Drs. Sutrisno, M.Si ( )
4. Dra. Dwi Windradini, M.Si ( )

Mengetahui
Dekan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

(Drs. H. Moch. Toerki)
NIP. 130 542 832

Digital Repository Universitas Jember

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji syukur dan keagungan penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas terselesainya penyusunan skripsi ini dengan judul: "**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri**".

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengakui masih banyak kekurangan-kekurangannya, sehingga penulis mangharapkan kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini. Karya tulis ilmiah ini merupakan hasil penelitian yang penulis ajukan dalam rangka untuk memperoleh gelar sarjana Strata I pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi, Program studi Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Jember.

Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada **Bapak Drs. Totok Supriyanto** selaku Dosen Pembimbing I dan **Bapak Drs. Sutrisno, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabarannya telah memberikan petunjuk dan bimbingan demi terselesainya skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Kabul Santoso, MS selaku Rektor Universitas Jember
2. Bapak Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Bapak Drs. Agus Budiharjo, MA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
4. Bapak Drs. Totok Supriyanto selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
5. Bapak Drs. H. Hartono Djulianto selaku Dosen wali yang telah memberikan pengarahan selama proses studi
6. Seluruh dosen dan civitas akademika yang telah membantu kelancaran selama studi

Digital Repository Universitas Jember

7. Pimpinan, staf dan seluruh karyawan PT.Payung Pusaka Kediri yang juga membantu dalam penyusunan skripsi ini
8. Bpk. Sofyan Aminulloh, SH selaku Kabag Personalia PT. Payung Pusaka Kediri yang telah membantu penulis dalam memberikan fasilitas dan data-data dalam penyusunan skripsi ini

Tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Alloh SWT akan membalas semua kebaikan. Semoga karya ilmiah ini dapat berguna bagi semua pihak terutama pembaca sekalian. Terima Kasih.

Jember, November 2000

Penulis

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	5
1.4 Konsepsi Dasar	5
1.4.1 Dasar Pandangan Teori Tentang Lingkungan Kerja	6
1.4.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Kepuasan Kerja	14
1.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	18
1.5 Hipotesis	19
1.6 Operasionalisasi Konsep	20
1.6.1 Variabel Bebas	20
1.6.2 Variabel Terikat	21

Digital Repository Universitas Jember

1.7 Metode Penelitian 22
1.7.1 Tahap Persiapan 22
1.7.2 Tahap Pengumpulan Data 25
1.7.3 Tahap Pengolahan Data 26
1.7.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan 27
II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 30
2.1 Sejarah Perusahaan 30
2.2 Lokasi Perusahaan 32
2.3 Tujuan Perusahaan 33
2.4 Struktur Organisasi 33
2.5 Personalia 38
2.5.1 Ketenagakerjaan 38
2.5.2 Pembagian Karyawan 39
2.5.3 Hari Kerja dan Jam Kerja 41
2.5.4 Fasilitas dan Jaminan Sosial 42
2.6 Kegiatan Perusahaan dan Hasil Produksi 43
2.6.1 Mesin dan Peralatan Produksi 44
2.6.2 Kegiatan Produksi 45
2.6.3 Kegiatan Pemasaran 50
III ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 52
3.1 Diskripsi Responden 52
3.1.1 Berdasarkan Umur Responden 52
3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin 54
3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan 56
3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja 58
3.2 Analisis Frekwensi 60
3.2.1 Variabel Bebas 60
3.2.2 Variabel Terikat 71

Digital Repository Universitas Jember

3.3 Analisis Korelasi 79
3.3.1 Perhitungan Skor 79
3.3.2 Perhitungan Rank Untuk Variabel X 88
3.3.3 Perhitungan Rank Untuk Variabel Y 88
3.3.4 Menghitung Uji t 92
3.4 Pembahasan 92
IV KESIMPULAN DAN SARAN 96
4.1 Kesimpulan 96
4.2 Saran 96
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN- LAMPIRAN

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Jumlah Sampel Untuk Sub Bagian Produksi
2. Jumlah Karyawan Pada PT. Payung Pusaka Kediri
3. Kelompok Umur Responden
4. Kategori Untuk Variabel Lingkungan Kerja Berdasarkan Umur Responden
5. Kategori Untuk Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur Responden
6. Jenis Kelamin Responden
7. Kategori Untuk Variabel Lingkungan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
8. Kategori Untuk Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
9. Tingkat Pendidikan Responden
10. Kategori Untuk Variabel Lingkungan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan
11. Kategori Untuk Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan
12. Lama Masa Kerja Responden
13. Kategori Untuk Variabel Lingkungan Kerja Berdasarkan Lama Masa Kerja
14. Kategori Untuk Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Masa Kerja
15. Tanggapan Responden Untuk Item Kebersihan
16. Tanggapan Responden Untuk Item Penerangan
17. Tanggapan Responden Untuk Item Pertukaran Udara
18. Kategori Untuk Indikator Kondisi Kerja
19. Tanggapan Responden Untuk Item Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan
20. Tanggapan Responden Untuk Item Program Rekreasi dan Hiburan
21. Tanggapan Responden Untuk Item Program Pemberian Fasilitas Tambahan
22. Kategori Untuk Indikator Pelayanan Karyawan
23. Tanggapan Responden Untuk Item Menyelesaikan Pekerjaan Secara Bersama-sama
24. Tanggapan Responden Untuk Item Mau Menerima Bantuan Teman Kerja
25. Tanggapan Responden Untuk Item Mau Membantu Teman Kerja

Digital Repository Universitas Jember

26. Kategori Untuk Indikator Hubungan Karyawan
27. Kategori Untuk Variabel Lingkungan Kerja
28. Tanggapan Responden Untuk Item Pencapaian Hasil
29. Tanggapan Responden Untuk Item Pengakuan
30. Tanggapan Responden Untuk Item Tanggungjawab
31. Kategori Untuk Indikator Satisfiers
32. Tanggapan Responden Untuk Item Gaji
33. Tanggapan Responden Untuk Item Status
34. Tanggapan Responden Untuk Item Keamanan
35. Kategori Untuk Indikator Dissatisfiers
36. Kategori Untuk Variabel Kepuasan Kerja
37. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja (X1)
38. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Pelayanan Karyawan (X2)
39. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Karyawan (X3)
40. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X)
41. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Satisfiers (Y1)
42. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Dissatisfiers (Y2)
43. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)
44. Data Untuk Mencari Korelasi Antara X Dan Y

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi PT.Payung Pusaka Kediri

2 : Proses Produksi PT.Payung Pusaka Kediri

Digital Repository Universitas Jember

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, semua negara dituntut untuk mengikuti adanya kemajuan disegala bidang baik di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi maupun sumberdaya manusianya. Dengan melalui organisasi, seseorang dapat mengaktualisasikan atau mengekspresikan dirinya, karena organisasi adalah suatu sistem usaha kerjasama daripada sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Kemajuan disegala bidang tersebut, menyebabkan pemerintah menetapkan serangkaian kebijaksanaan dalam pembangunan agar mampu bersaing secara kompetitif. Melalui REPELITA, pemerintah menetapkan kebijaksanaan demi lancarnya pembangunan Indonesia terutama untuk meningkatkan perekonomian rakyat Indonesia.

Usaha peningkatan kualitas manusia terutama kualitas tenaga kerja juga dilakukan oleh sektor-sektor swasta. Perkembangan disektor swasta menyebabkan terjadi persaingan yang cukup ketat antar perusahaan baik dengan perusahaan sejenis maupun yang tidak sejenis. Persaingan yang cukup ketat tersebut, menyebabkan perusahaan harus memperhatikan kondisi internal maupun eksternalnya. Kondisi internal berkaitan dengan masalah keuangan, produksi, personalia, dan sebagainya. Sedangkan kondisi eksternal misalnya perubahan selera konsumen, hubungan dengan pemasok, kebijaksanaan pemerintah, dan sebagainya. Dalam kondisi internal, lingkungan kerja dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan para karyawan perusahaan, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan. Misalnya bila kondisi kerja perusahaan yang tingkat kebersihannya kurang, penerangannya kurang, pertukaran udaranya kurang, keamanannya kurang, maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi malas dalam bekerja, kesehatannya terganggu, tingkat produksi karyawan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Demikian pula sebaliknya, apabila kondisi kerja perusahaan yang

Digital Repository Universitas Jember

kebersihannya, penerangannya, pertukaran udaranya, serta keamanannya baik, maka juga berpengaruh terhadap karyawan. Karyawan akan menjadi giat dalam bekerja, kesehatannya tidak terganggu, karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan lebih produktif dalam bekerja. Karyawan bekerja berusaha untuk untuk kesejahteraan hidupnya, dimana kerja adalah melakukan sesuatu untuk memperoleh upah yang tinggi, status, penghargaan, keamanan, dan sebagainya. Hasil yang diperoleh tersebut diharapkan mampu untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup manusia meliputi kebutuhan materiil maupun nonmateriil. Kebutuhan materiil meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, papan, transportasi serta kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan nonmateriil meliputi kebutuhan akan rasa aman, kasih sayang, pengakuan, pendidikan, dan sebagainya. Setiap kerja seseorang mempunyai fungsi ekonomis yaitu menghidupi manusia dan menambah kesejahteraan hidupnya serta memproduksi barang, produk, hasil karya, dan sebagainya. Sedangkan fungsi sosialnya, kerja dapat menimbulkan kepuasan dan kesenangan. Dengan demikian pekerjaan merupakan sumber penghasilan, dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, dapat menumbuhkan harga diri. Seseorang melakukan pekerjaan karena adanya motivasi yang mendorongnya untuk bertindak atau melakukan sesuatu yang tidak hanya bersifat ekonomis saja tetapi juga yang lainnya misalnya penghargaan, prestise, status sosial, dan sebagainya.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kebutuhan yang diinginkannya dapat tercapai. Berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, pemerintah kemudian mengeluarkan UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja No 1 tahun 1970 yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja agar tempat dan peralatan produksi berada dalam keadaan selamat dan aman bagi karyawan, serta lingkungan kerja yang harus memenuhi syarat kesehatan. Dengan adanya peraturan tersebut, perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Dalam menciptakan lingkungan kerja, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan

Digital Repository Universitas Jember

contohnya tempat ibadah, musik, kebersihan tempat kerja yang baik, dan sebagainya. Dengan fasilitas tersebut, diharapkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitasnya, sehingga mereka mampu bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Dengan adanya fasilitas-fasilitas untuk karyawan dari perusahaan, maka hal ini yang disebut dengan lingkungan kerja. Nitisemito (1982:183) mengemukakan bahwa,"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya".

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan terutama pada karyawan di bagian produksi, karyawan di bagian produksi jumlahnya lebih banyak dibanding karyawan di bagian lain sehingga membutuhkan tempat kerja yang luas dan nyaman. Selain itu karyawan di bagian produksi berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkannya baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, sehingga karyawan di bagian produksi tersebut sangat membutuhkan lingkungan kerja dan kondisi kerja perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan misalnya tingkat absensi menurun, tidak malas bekerja, dan sebagainya. Dengan lingkungan kerja yang baik juga diharapkan dapat meningkatkan moril yang baik dari karyawan untuk menjaga lingkungan kerja tersebut agar tidak rusak. Dengan demikian, pihak pengelola perusahaan jamu PT.Payung Pusaka Kediri berusaha secara optimal agar lingkungan kerja yang ada di perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama karyawan bidang produksi.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti harus berawal dari suatu masalah. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa masalah merupakan tantangan yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya. Sejalan dengan hal tersebut perusahaan berusaha untuk optimalisasi sumberdayanya terutama sumber daya manusianya. Perumusan masalah akan mempermudah bagi peneliti untuk menyusun

Digital Repository Universitas Jember

suatu metodologi yang akan digunakan dalam penelitiannya. Perumusan masalah dapat dijadikan petunjuk bagi penyusunan model kerangka teoritis yang dikembangkan untuk menyusun hipotesis.

Perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Pengaruh lingkungan kerja tersebut akan terasa dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut. Bila lingkungan kerja baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat.

Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan mengusahakan adanya fasilitas yang diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan perusahaan yang bersangkutan, mengusahakan kondisi kerja yang baik serta hubungan karyawan yang harmonis. Dengan pengadaan lingkungan kerja yang baik juga perlu adanya moril yang baik dari karyawan. Hal ini untuk menjaga agar tidak ada kerusakan dalam faktor-faktor lingkungan kerja. Peningkatan lingkungan kerja yang baik mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, maka timbul pertanyaan apakah lingkungan kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu dalam penulisan ini ingin menjawab pertanyaan sebagai berikut :

" Adakah hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri ?"

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.
2. Ingin mengetahui besarnya tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Digital Repository Universitas Jember

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Untuk bahan pertimbangan dan sumbangan pikiran bagi perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan guna mencari suatu bentuk pemecahan terhadap masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar upaya yang telah dilakukan sehubungan dengan masalah lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi.
3. Merupakan suatu pengalaman untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan menangkap fenomena tertentu yang disesuaikan dengan disiplin ilmu yang ditekuninya.

1.4 Konsepsi Dasar

Dalam penelitian, penggunaan konsep dasar adalah sangat penting manfaatnya karena untuk mendasari penelitian yang dilakukan. Singarimbun (1982:32) mengatakan bahwa," Konsep adalah generalisasi dari sekelomok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan kerangka berpikir yang kuat sebagai dasar maupun sebagai landasan untuk pemecahan masalah".

Jadi konsepsi dasar tersebut untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antar variabel yang ada dalam masalah penelitian. Konsep diupayakan yang sejelas-jelasnya, sehingga tidak menyebabkan kesalahpahaman khususnya bagi peneliti itu sendiri. Dengan melalui konsepsi dasar seorang peneliti mempunyai harapan agar penelitian yang dilakukan mampu menjelaskan variabel yang ada menggunakan kerangka pemikiran obyektif. Apabila permasalahan tersebut sudah terpecahkan, maka dapat diketahui sampai seberapa besar hubungan variabel dalam permasalahan penelitian tersebut.

Digital Repository Universitas Jember

1.4.1 Dasar Pandangan Teori Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun perusahaan merencanakan sistem produksi yang baik tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, maka sistem produksi tersebut tidak akan dapat terlaksana secara efektif. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, kepuasan kerja karyawan menurun. Nitisemito (1982:183) mengemukakan bahwa,"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya". Ahyari (1986:131) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan terdiri dari tiga faktor yaitu :

1.Kondisi kerja
2.Pelayanan karyawan
3.Hubungan karyawan

a. Kondisi Kerja

Ahyari (1986:153) mengatakan bahwa," Kondisi kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut". Kondisi kerja dalam perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Tujuan dari perencanaan kondisi kerja dalam perusahaan juga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (1982:184) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang menyangkut aspek kondisi kerja sebagai berikut :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Kebisingan

Digital Repository Universitas Jember

Dalam penelitian ini, pada indikator kondisi kerja hanya dibatasi pada item kebersihan, penerangan, dan pertukaran udara sedangkan kebisingan dan pewarnaan tidak dimasukkan dalam item karena perusahaan telah menyesuaikan standard yang telah ditetapkan oleh Menteri Perburuhan PP no 7 tahun 1964 seperti pasal 5 yaitu dinding dan loteng dan bagian-bagiannya harus dikapuri/dicat dan mudah dibersihkan dan UU no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja seperti pasal 3 yaitu ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk memberi alat perlindungan daripada pekerja, mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran. Kebisingan harus di bawah batas normal yaitu 95 decibel (db/satuan kepekaan suara) guna mencegah kemerosotan syaraf karyawan, mengurangi keletihan mental, dan meningkatkan moral kerja.

1) Kebersihan

Nitisemito (1982:183) mengatakan bahwa,"Faktor kebersihan merupakan faktor yang penting, sebab hal ini akan mempengaruhi kesehatan terutama bagi karyawan". Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang serta dapat menimbulkan rasa senang seseorang dalam bekerja. Kebersihan lingkungan kerja bukan saja terletak pada ruang kerjanya saja, tetapi juga ruangan yang lain dan kebersihan lingkungan kerja merupakan tanggungjawab dari semua karyawan.

2) Penerangan

Ahyari (1986:155) mengatakan bahwa :

> Tingkat penerangan yang cukup didalam ruang kerja akan sangat membantu karyawan di dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan, perbaikan kualitas kerja dan hasil kerja, peningkatan keamanan kerja dalam pelaksanaan proses produksi serta keberhasilan proses produksi dalam perusahaan.

Digital Repository Universitas Jember

Penerangan yang cukup akan memperjelas pengamatan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat dikurangi. Sebaliknya bila penerangan yang kurang, maka kualitas kerja karyawan akan menurun, tingkat kesalahan besar, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Ahyari (1986:156-160) menyatakan bahwa ada beberapa keuntungan yang diperoleh dengan menerapkan sistem penerangan yang tepat bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Terdapat kenaikan tingkat produksi
2. Terdapat perbaikan kualitas pekerjaan para karyawan
3. Tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang
4. Terdapat kemudahan pengamatan dan pengawasan
5. Terdapat peningkatan gairah kerja para karyawan
6. Tingkat perputaran karyawan akan berkurang
7. Kerusakan barang dalam proses berkurang
8. Biaya produksi dapat ditekan

Ahyari (1986:182) menyatakan bahwa sistem penerangan yang tepat ruang kerja bukan memberi penerangan yang terang benderang saja, tetapi penerangan yang memenuhi persyaratan tertentu yaitu:

1. terdapat sinar yang cukup terang dan tidak menyilaukan
2. terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak akan terdapat kontras dalam ruang kerja karyawan

3) Pertukaran Udara

Suhu udara didalam ruang kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan. Pertukaran udara yang cukup menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan dan bila pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap, maka dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

Ahyari (1986:178-181) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk pengaturan suhu udara dalam ruang kerja yaitu:

1. ventilasi yang cukup pada gedung pabrik
2. pemasangan kipas angin
3. pemasangan air conditioning (AC)
4. pemasangan humidifier

b. Pelayanan Karyawan

Perusahaan berusaha memperlakukan karyawan dengan memberikan pelayanan melalui fasilitas-fasilitas yang telah direncanakan oleh perusahaan. Pelayanan karyawan diupayakan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ranupandoyo dan Husnan (1990:267) mengatakan bahwa :

> Banyak istilah yang dipergunakan untuk program-program pelayanan karyawan. Ada yang menggunakan istilah "jaminan sosial", "kesejahteraan karyawan" dan lain sebagainya. Demikian juga bentuk-bentuk dari program ini juga bermacam-macam, seperti pensiun, asuransi jiwa, pelayanan kesehatan,pemberian pinjaman, perumahan, penyediaan transportasi, pembentukan toko-toko milik perkumpulan karyawan dan sebagainya.

Sedangkan Hasibuan memberikan istilah pelayanan karyawan diartikan sebagai kesejahteraan karyawan. Hasibuan (1991:202) mengemukakan bahwa :

> Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap baik berupa material maupun nonmaterial, yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan guna mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam pemberian program pelayanan karyawan tersebut, diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Ranupandoyo dan Husnan (1990:269) menyatakan bahwa pelayanan karyawan tersebut mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif
2. Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan
3. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
4. Memperbaiki hubungan masyarakat
5. Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang ada maupun yang potensial
6. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi

Digital Repository Universitas Jember

Jadi jelaslah bahwa manfaat pelayanan karyawan yang tepat bukan hanya dirasakan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan saja, tetapi juga oleh perusahaan karena kepuasan kerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Ranupandoyo dan Husnan (1990:276) mengatakan bahwa pelayanan karyawan dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan
2. Program yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi
3. Program yang bersifat memberikan fasilitas tambahan kepada karyawan

1) Program kesejahteraan ekonomi karyawan

Program ini dirancang dan dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kesejahteraan ekonomi karyawan supaya mereka merasa tenang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan melalui program ini diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Adapun bentuk dari program kesejahteraan ekonomi ini antara lain :

(a) Pensiun

Perusahaan memberikan pensiun dalam bentuk sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah karyawan bekerja dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai suatu batas usia tertentu.

(b) Asuransi

Perusahaan memberikan program asuransi baik yang berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan maupun asuransi kecelakaan.Dari pelayanan ini, perusahaan juga mendapat imbalan berupa ketentraman jiwa dalam hal keterjaminan hidup para anggota keluarganya. Pemberian asuransi jiwa diberikan perusahaan kepada semua karyawan tanpa kecuali dan menjadi polis perorangan tanpa pemeriksaan jasmani jika meninggalkan organisasi.

Digital Repository Universitas Jember

Flippo (1990:65) menyatakan bahwa adapun jenis-jenis asuransi yang diberikan oleh perusahaan pada umumnya yaitu sebagai berikut:

1. Perawatan di rumah sakit
2. Biaya pembedahan
3. Asuransi kecelakaan dan sakit untuk periode yang melampaui cuti sakit yang biasa
4. Tunjangan bersalin (maternity)
5. Perawatan mata
6. Perawatan gigi
7. Perawatan psikiatrik termasuk kecanduan alkohol dan obat bius
8. Pengobatan tulang punggung
9. Pengobatan besar

(c) Pemberian kredit

Perusahaan memberikan kredit kepada karyawan yang membutuhkan dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu para anggota dalam soal keuangan.

2) Program hiburan dan rekreasi

Program hiburan dan rekreasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

(a) Kegiatan olahraga

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memelihara kesehatan karyawan dengan menyediakan berbagai sarana olahraga seperti bola volley, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

(b) Kegiatan sosial

Perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan misalnya dengan melakukan darmawisata bersama-sama atau membentuk suatu kelompok kesenian seperti drama, musik, dan sebagainya.

Digital Repository Universitas Jember

3) Program pemberian fasilitas tambahan

Program-program ini berbentuk antara lain :

(a) Fasilitas pelayanan makan

Masalah pelayanan makan merupakan masalah yang cukup penting, apabila lokasi pabrik jauh atau tidak ada fasilitas makanan akan menimbulkan kesulitan bagi karyawan untuk makan. Ahyari (1986:136) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas pelayanan makan antara lain :

1. cafetaria dalam pabrik
2. toko makanan dalam pabrik
3. kereta makan
4. mesin pelayanan automatis

Fasilitas pelayanan tersebut dimaksudkan untuk mempermudah bagi karyawan perusahaan yang ingin makan dan tidak sempat pulang pada waktu jam istirahat kerja.

(b) Fasilitas perumahan

Perusahaan memberikan fasilitas perumahan kepada karyawan yang berupa rumah dinas, atau asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

(c) Fasilitas pembelian

Perusahaan menyediakan semacam toko perusahaan dimana karyawan dapat membeli barang di toko tersebut dengan harga yang murah.

(d) Fasilitas kesehatan

Penyediaan fasilitas ini adalah untuk program pemeliharaan kesehatan karyawan serta adanya peraturan pemerintah tentang keamanan dan kesehatan karywan. Fasilitas ini bisa berupa penyediaan poliklinik yang disertai dokter dan perawatnya atau juga sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang digunakan untuk berobat pada dokter yang telah ditunjuk oleh perusahaan dengan mendapat ganti rugi dari perusahaan.

Digital Repository Universitas Jember

(e) Fasilitas pendidikan

Perusahaan memberikan fasilitas ini dalam bentuk bantuan beasiswa karyawan melalui tugas belajar dan penyediaan perpustakaan. Handoko (1988:189) menyatakan bahwa adapun program tugas belajar memperhatikan beberapa pedoman yaitu :

1.Bidang yang diambil hendaknya berkaitan dengan pekerjaan
2.Bidang yang dipelajari hendaknya dapat menuju pada pencapaian gelar
3.Karyawan harus tetap bekerja pada perusahaan sesuai tugas belajar dalam jangka waktu tertentu sesuai perjanjian

Pemberian fasilitas pendidikan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dengan biaya pendidikan dari perusahaan. Pemberian fasilitas ini dapat menguntungkan bagi kedua pihak. Bagi karyawan memberikan keuntungan untuk memperoleh tambahan pengetahuan serta ketrampilan untuk pengembangan dirinya. Sedangkan bagi perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, trampil dan terlatih dalam pekerjaannya.

(f) Konseling finansial

Pemberian fasilitas ini, perusahaan ingin membantu karyawan yang mempunyai masalah finansial, karena masalah ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Bantuan perusahaan dalam pemberian fasilitas ini hanya menyediakan dan mengulurkan tangan untuk membantu pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.

(g) Fasilitas lain-lain

Perusahaan juga memberikan fasilitas lain kepada karyawan yaitu dengan memberikan pakaian seragam untuk identitas perusahaan, fasilitas kendaraan (transportasi) untuk pelaksanaan pekerjaan, bingkisan lebaran, pemberian beasiswa bagi anak karyawan, dan sebagainya.

Indikator pelayanan karyawan yaitu pada item program kesejahteraan ekonomi karyawan, program hiburan dan rekreasi, dan program pemberian fasilitas tambahan.

Digital Repository Universitas Jember

c. Hubungan Karyawan

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan diperlukan adanya hubungan karyawan yang baik. Ahyari (1986: 200) mengatakan bahwa :

> Hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan perlu adanya saling kerjasama. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang timbul di dalam perusahaan.

Siswanto (1987:196) menyatakan bahwa,"Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya".

Dengan demikian, para karyawan harus saling kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Jadi dalam bekerjasama semua karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang lain, sehingga dari interaksi tersebut akan terbentuk kebersamaan rasa saling memiliki dan karyawan yang satu menjadi bagian dari karyawan yang lainnya. Apabila hubungan tersebut tidak serasi akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa terganggu dari adanya hubungan yang tidak serasi tersebut. Indikator hubungan karyawan yaitu pada item menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, mau menerima bantuan rekan kerja, dan mau membantu teman kerjanya.

1.4.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hal yang penting bagi individu untuk melakukan sesuatu. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan motivasi tersebut disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan pada individu tersebut. As'ad (1999:45) mengatakan bahwa,"Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif". Sedangkan Manullang (1987:14) mengatakan bahwa," Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja". Jadi motivasi biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi bisa timbul karena adanya dorongan dari dalam dan dari luar.

Digital Repository Universitas Jember

Dorongan dari dalam disebut faktor instrinsik, sedangkan dorongan dari luar disebut faktor ekstrinsik.

Wahjosumidjo (1987:175) mengemukakan bahwa :

> Faktor didalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedang faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega, atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Jadi kuat lemahnya motivasi seseorang juga ikut menentukan produktivitas kerja, semangat dan gairah kerja seseorang dalam bekerja. Hasibuan (1994:165-166) menyatakan bahwa metode yang digunakan perusahaan untuk menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya ada dua cara yaitu :

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)
   Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintangjasa, dan lain-lain.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)
   Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat, dan lain-lain. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja bawahan sehingga produktivitasnya meningkat.

Adapun teori-teori motivasi adalah sebagai berikut :

1. A.H Maslow
2. David Mc. Clelland
3. Frederick Herzberg

Digital Repository Universitas Jember

Seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1987:185), A.H Maslow mengemukakan pendapatnya tentang lima jenjang kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Lima tingkatan kebutuhan pokok tersebut sebagai berikut :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological needs*)

   Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan serta kebutuhan biologis.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

   Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan sosial (*Sosial needs*)

   Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perasaan diterima orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).

4. Kebutuhan akan penghargaan / prestise (*Esteem needs*)

   Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan harga diri, penghargaan akan prestasinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

   Kebutuhan ini meliputi kebutuhan individu untuk mengembangkan kapasitas mental dan kerja.

Seperti yang dikutip oleh Siagan (1995:167), David Mc. Clelland mengemukakan pendapatnya tentang motivasi dalam individu digolongkan menjadi :

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs for power*)
2. Kebutuhan afiliasi (*Needs for affiliation*)
3. Kebutuhan berprestasi (*Needs for achievement*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs for power*) adalah suatu kebutuhan dari individu untuk mampu berbicara,memaksakan kehendak pada orang lain, tegas dan lancar berbicara, penuh tuntutan, senang berbicara di depan publik

Digital Repository Universitas Jember

Kebutuhan afiliasi (*Needs for affiliation*) adalah kebutuhan dari individu yang bersifat sosial, ingin berintraksi dengan orang lain, sikap merasa ingin memiliki, ingin berkelompok, ingin adanya kepercayaan yang jelas dan tegas.

Kebutuhan akan berprestasi (*Needs for achievement*) adalah kebutuhan individu untuk lebih unggul, berani mengambil resiko, mampu untuk bertanggungjawab, menginginkan sesuatu yang menantang dan berinisiatif daripada orang lain.

Gibson dkk (1996:67) menyatakan bahwa," Kepuasan kerja adalah sikap para karyawan mengenai berbagai segi pekerjaannya seperti upah, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, dan sebagainya". Dalam bukunya A s'ad (1999:104) , Wexley dan Yukl mengatakan bahwa," Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya", sedangkan Hoppeck mengatakan bahwa," Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya".

Gibson dkk (1996:107) mengatakan bahwa penelitian Frederick Herzberg, mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor. Dua faktor tersebut yaitu : 1. Satisfiers

2. Dissatisfiers

Satisfiers adalah faktor yang meliputi pencapaian hasil, pengakuan, tanggungjawab, sedangkan *dissatisfiers* adalah faktor yang meliputi gaji, status, dan keamanan.

Dalam variabel kepuasan kerja, penulis menggunakan batasan teori Herzberg tentang teori dua faktor. Faktor-faktor tersebut terdiri dari satisfiers yang meliputi pencapaian hasil, pengakuan, dan tanggungjawab. Sedangkan dissatisfiers meliputi gaji, status, dan keamanan.

Digital Repository Universitas Jember

Item pencapaian hasil, pengakuan, tanggungjawab, gaji, status, dan keamanan nampaknya sesuai dengan kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan mengembangkan kapasitas mental dan kerja dari teori Maslow dan item tersebut juga sesuai dengan kebutuhan berprestasi teori dari David Mc. Clelland.

1.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja

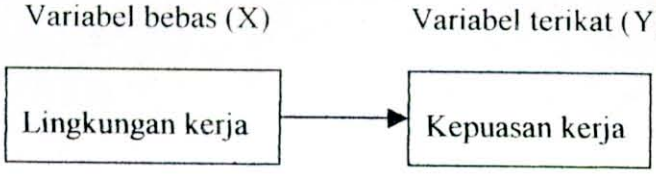
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan yang akan dicapai oleh karyawan. Bila lingkungan kerja buruk, para karyawan akan merasa malas dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Perusahaan perlu pula memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan agar karyawan dapat mencapai sesuatu yang diinginkan dengan hasil yang lebih baik. Dengan demikian lingkungan kerja mempengaruhi karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Dalam bukunya Koontz dkk (1996:121), Herzberg mengatakan bahwa :

> Kelompok kebutuhan seperti kebijaksaan dan administrasi perusahaan, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja, dan kehidupan pribadi ; hal tersebut adalah penyebab ketidakpuasan. Dengan kata lain, apabila hal-hal itu terdapat dalam lingkungan kerja dengan kuantitas dan kualitas yang cukup, maka hal-hal tersebut tidak memotivasi dalam arti menghasilkan kepuasan ; tetapi tidak adanya hal-hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan memerlukan adanya moril yang baik dari karyawan untuk menjaga lingkungan kerja tersebut agar tidak rusak. Peningkatan kepuasan kerja karyawan disebabkan karena masing-masing karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

Digital Repository Universitas Jember

Adapun model analisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :



Keterangan :

- Variabel bebas (Lingkungan kerja)
  Indikatornya terdiri dari :
  1. Kondisi kerja
  2. Pelayanan karyawan
  3. Hubungan karyawan
- Variabel terikat (Kepuasan kerja)
  Indikatornya terdiri dari :
  1. Satisfiers
  2. Dissatisfiers

1.5 Hipotesis

Singarimbun (1987:22) mengemukakan bahwa,"Hipotesis harus menggambarkan hubungan antara variabel dan hipotesis juga harus memberikan petunjuk tentang pengujian hubungan antara variabel tersebut serta bentuk penyusunan hipotesis adalah berupa kalimat pernyataan".

Berdasarkan pendapat diatas, adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Ho : Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT.Payung Pusaka Kediri.
b. Ha : Ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT.Payung Pusaka Kediri.

Digital Repository Universitas Jember

1.6 Operasionalisasi Konsep

Koentjoroningrat (1981:73) mengemukakan bahwa,"Operasionalisasi tidak lain adalah merubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati yang akan diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain". Dari pendapat diatas, maka yang dimaksud operasionalisasi konsep adalah penjabaran suatu variabel-variabel yang diselidiki . Dalam penelitian ini variabelnya adalah sebagai berikut :

1.6.1 Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut :

a. Kondisi kerja
b. Pelayanan karyawan
c. Hubungan karyawan

a. Indikator kondisi kerja

Adalah kondisi yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun item-itemnya sebagai berikut :

1) Kebersihan
2) Penerangan
3) Pertukaran udara

b. Indikator pelayanan karyawan

Adalah balas jasa yang diterima karyawan baik berupa material maupun nonmeterial dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun item-itemnya sebagai berikut :

1) Program kesejahteraan ekonomi
2) Program rekreasi dan hiburan
3) Program pemberian fasilitas tambahan

Digital Repository Universitas Jember

c. Indikator hubungan karyawan

Adalah hubungan dimana karyawan saling bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaanya. Adapun item-itemnya sebagai berikut :

1) menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama
2) mau menerima bantuan rekan kerja
3) mau membantu teman kerjanya

1.6.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang didasarkan pada teori Herzberg tentang teori dua faktor, sehingga indikator dalam variabel kepuasan kerja adalah satisfiers dan dissatisfiers.

a. Indikator satisfiers

Satisfiers adalah faktor-faktor yang merupakan sumber dari kepuasan kerja. Adapun item-item dari indikator satisfiers sebagai berikut :

1) Pencapaian hasil
2) Pengakuan
3) Tanggungjawab

b. Indikator dissatisfiers

Dissatisfiers adalah faktor-faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan kerja. Adapun item-item dari indikator ini sebagai berikut :

1) gaji
2) status
3) keamanan

Untuk membuat gambaran analisis, penulis membuat kriteria penilaian jawaban responden terhadap item-item pada penelitiannya. Kriteria untuk penilaian jawaban responden masing-masing item dengan menggunakan skala Likert.Dalam skala Likert tersebut, jawaban yang paling baik diberikan skor yang paling tinggi dan jawaban yang paling tidak baik diberikan skor yang paling rendah.

Digital Repository Universitas Jember

Singarimbun dan Effendi (1989:111) menyatakan bahwa adapun kriteria penilaiannya sebagai berikut :

1. Responden menjawab (a), sangat baik/setingkat, akan mendapat skor 5.
2. Responden menjawab (b), baik/setingkat, akan mendapat skor 4.
3. Responden menjawab (c), tidak tahu/ragu-ragu, akan mendapat skor 3.
4. Responden menjawab (d), tidak baik/setingkat, akan mendapat skor 2.
5. Responden menjawab (e), sangat tidak baik/setingkat, akan mendapat skor 1.

1.7 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah metode ilmiah, agar penelitian yang dilakukan dalam penyusunan laporan dapat dipertanggungjawabkan dan obyektif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian pada perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri adalah sebagai berikut :

1. Tahap persiapan
2. Tahap pengumpulan data
3. Tahap pengolahan data
4. Tahap pengambilan kesimpulan

1.7.1 Tahap persiapan

Dalam tahap persiapan ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Observasi pendahuluan

Observasi pendahuluan dilakukan dengan cara meneliti secara langsung ke perusahaan untuk menemukan data-data berupa aktivitas perusahaan secara nyata tentang latar belakang perusahaan, gambaran umum perusahaaan, personalia, dan sebagainya.

Digital Repository Universitas Jember

b. Studi kepustakaan

Pada langkah ini, dipelajari teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu dengan cara membaca literatur-literatur guna menentukan konsep-konsep yang mendasari penelitian yang dilakukannya untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan diteliti.

c. Penentuan lokasi penelitian

Dalam hal ini ditentukan perusahaan jamu PT. Payung Pusaka dengan alamat Jl. Raya Minggiran no. 38 Kediri sebagai lokasi penelitian.

d. Penentuan populasi dan sampel

Singarimbun dan Effendi (1989:152) menyatakan bahwa,"Populasi adalah jumlah unit keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubunganya dengan masalah yang ingin dipelajari". Jadi adapun populasi yang akan dijadikan penelitian oleh penulis adalah karyawan di bagian produksi pada perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri, karena karyawan bagian tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan apabila lingkungan kerjanya baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang ada pada bagian tersebut harus diperhatikan untuk dapat memberikan kepuasan kerja karyawan bagian produksi tersebut. Jadi yang dijadikan populasi oleh penulis lebih tepat dengan judul yang diambil oleh penulis. Sedangkan Kartono (1983:115) menyatakan bahwa,"Sampel adalah contoh, master, representan atau wakil dari populasi yang cukup besar jumlahnya. Oleh karena itu sampel merupakan bagian dari populasi, sehingga sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi seluruhnya". Jadi besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Untuk menentukan besar kecilnya sampel, Hadi (1984:73) mengemukakan pendapatnya bahwa," Sebenarnya tidak ada ketentuan atau ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi".

Digital Repository Universitas Jember

Untuk lebih validnya data yang diambil, maka Singarimbun dan Effendi (1989:154) berpendapat bahwa," Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dari jumlah satuan-satuan elementer (elemen unit) dari populasi".

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Kartono (1983:32) menyatakan bahwa,"Teknik proportional random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dengan jalan mengambil sejumlah anggota dari strata masing-masing sedemikian rupa, sehingga setiap strata tersebut diwakili benar-benar oleh sekumpulan anggotanya sebanding dengan perbandingan besarnya strata tadi".

Karyawan yang bekerja dibagian produksi pada perusahaan ini adalah 112 orang karyawan yang terdiri :

1. karyawan bagian sortasi	10 orang
2. karyawan bagian pencucian	12 orang
3. karyawan bagian pengracikan	10 orang
4. karyawan bagian pengovenan/pengeringan	11 orang
5. karyawan bagian penggilingan	28 orang
6. karyawan bagian gudang ½ jadi	9 orang
7. karyawan bagian packaking	32 orang
Jumlah	112 orang

Dari 112 orang tersebut, sampel yang diambil sebanyak kurang lebih 27% dari total populasi. Jadi sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

Adapun perincian jumlah sampel dari setiap sub bagian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1 Jumlah sampel untuk tiap Sub Bagian Produksi

No.	Sub bagian	Proporsi	Jumlah responden
1.	Sortasi	10/112 x 30=2,67	3 orang
2.	Pencucian	12/112 x 30=3,21	3 orang
3.	Pengracikan	10/112 x 30=2,67	3 orang
4.	Pengovenan/pengeringan	11/112 x 30=2,94	3 orang
5.	Penggilingan	28/112 x 30=7,5	7 orang
6.	Gudang ½ jadi	9/112 x 30=2,41	2 orang
7.	Packaking	32/112 x 30=8,57	9 orang
	Jumlah		30 orang

Sumber data : Hasil Penelitian

1.7.2 Tahap pengumpulan data

Dalam tahap pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa langkah-langkah yaitu :

a. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian untuk meyakinkan data yang diperoleh dari wawancara tentang hal-hal yang berkaitan dengan produksi, lingkungan kerja yang ada di perusahaan, personalia, dan sebagainya.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

c. Kuisioner

Kuisioner adalah pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Mengadakan pencatatan dari arsip perusahaan tentang data-data lingkungan kerja perusahaan, karyawan bagian produksi, proses dan hasil produksi, dan sebagainya.

1.7.3 Tahap pengolahan data

Untuk tahap pengolahan data dilakukan beberapa langkah-langkah yaitu :

a. Editing (pemeriksaan data)

Editing ini dilakukan setelah responden menjawab kuisioner dengan tujuan untuk meneliti kembali data-data yang telah terkumpul, sehingga data-data tersebut apakah sudah baik, memenuhi syarat dan kemudian dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

b. Pemberian kode

Langkah ini bertujuan agar dapat mempermudah dalam pengolahan data, dengan jalan mempelajari jawaban dari responden serta memberikan simbol-simbol berupa angka-angka pada jawaban yang diberikan oleh responden.

c. Tabulasi

Pada langkah ini dilakukan dengan cara mulai memasukkan data yang diperoleh ke dalam tabel-tabel supaya mudah dibaca dan dihitung dan melalui tabel tersebut dapat diketahui karakteristik responden dari kuisioner.

d. Analisis data

Tahap analisis data ini merupakan langkah yang penting dalam penelitian. Peneliti harus menentukan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitiannya. Pemilihan metode analisis tergantung dari jenis data yang dikumpulkan pada waktu penelitian dan dalam pengolahan data menggunakan alat

Digital Repository Universitas Jember

hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi Rank Spearman. Siegel (1997:250) mengemukakan bahwa,"Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di-rangking dalam dua rangkaian berurut". Dalam korelasi rank Spearman, apabila observasi terjadi berangka sama, maka menggunakan rumus seperti dibawah ini :

Rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut :

Rumus 1 :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

(Siegel, 1997:250)

Untuk mencari harga X^2 dan Y^2 sebagai berikut :

Rumus 2 :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siegel, 1997 :257)

Ketentuan harga T_x dan T_y rumusnya sebagai berikut :

Rumus 3:

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:258)

Digital Repository Universitas Jember

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

N = jumlah responden

d = perbedaan antara kedua ranking (selisih dari setiap pasang rank/rankX –rank Y)

t = jumlah rank yang kembar dalam satu ranking

X^2 = variasi dari nilai X

Y^2 = variasi dari nilai Y

Siegel (1997:263) menyatakan bahwa dalam penggunaan korelasi rank Spearman langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Berilah rangking observasi-observasi pada variabel X dan variabel Y mulai 1 hingga N.
2. Daftarlah N subyek. Beri setiap subyek rangking pada variabel X dan rangkingnya pada variabel Y di sekolah nama subyek.
3. Tentukan harga d untuk setiap subyek dengan mengurangkan rangking Y pada rangking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan d^2 masing-masing subyek dan kemudian jumlahkan untuk mendapatkan $\sum d^2$.
4. Jika proporsi angka sama dalam observasi X atau Y pakailah rumus untuk mengukur rank kembar.
5. Kalau subyek itu merupakan sampel random dari populasi kita dapat menguji apakah harga observasi r_s memberikan petunjuk adanya asosiasi antara variabel X dan variabel Y dalam populasinya. Metode untuk melakukan hal itu bergantung pada ukuran N :
   a. Untuk N dari 4-30, harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (test satu sisi) dapat dilihat pada tabel kritis rs.
   b. Untuk N≥10 signifkansi suatu harga sebesar harga observasi r_s dapat ditetapkan dengan menghitung t berkaitan dengan harga itu, tentukan signifikansi harga itu dengan tabel kritis t.

Untuk mengetahui tingkat keyakinan analisis data, maka hasil tersebut diuji dengan menggunakan rumus t-test. Adapun rumus t-test sebagai berikut :

Rumus 4 :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}}$$

(Siegel, 1997:263)

Digital Repository Universitas Jember

1.7.4 Tahap pengambilan kesimpulan

Tahap ini dilakukan untuk mengambil kesimpulan. Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Hadi (1984:275) menyatakan bahwa tingkat hubungan antar variabel sebagai berikut :

0,000-0,200 = hubungan sangat lemah

0,201-0,400 = hubungan lemah

0,401-0,600 = hubungan agak lemah

0,601-0,800 = hubungan cukup kuat

0,801-1,000 = hubungan kuat

Hasil perhitungan r_s diuji dengan uji t sebagai berikut :

1. Jika uji t menunjukkan hasil yang lebih besar dari angka yang ditunjukkan pada tabel distribution of test, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri.
2. Jika uji t menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang tertera dalam tabel distribution of test, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

Digital Repository Universitas Jember

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

PT.Payung Pusaka adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jamu tradisional yang berlokasi di Kediri. Pada awal pendirian perusahaan ini, bermula dari pengalaman Budhi Jatmika yang bekerja memasarkan jamu-jamu produk suatu pabrik, lalu membuka kios jamu, obat-obatan, serta palen secara kecil-kecilan pada tahun 1966. Disamping itu Budhi Jatmika juga memperdalam pengetahuan tentang jamu tradisional yang dibacanya.

Dari pengetahuan yang diperolehnya Budhi Jatmika mulai meracik jamu pegal linu, sekalor (sakit kepala), galian singset, terlambat bulan, sehat wanita, encok, dan sakit pinggang. Alasan meracik jamu tersebut karena jamu-jamu tersebut banyak dibeli dan diminum masyarakat, khususnya jamu seduan. Keinginan untuk segera mendirikan perusahaan obat tradisional semakin kuat, dan pada awal 1971 dengan cara menghubungi keluarga, maka Budhi Jatmika mengajak keluarga mendirikan perusahaan jamu .

Pada bulan Mei 1971 terbentuk PT. PAYUNG PUSAKA dengan modal awal sebesar Rp. 750.000. Juli 1971, perusahaan beroperasi dengan keadaan yang sederhana dalam proses produksinya yaitu proses pembuatan serbuk yang masih ditumbuk dengan lumpang. Pertengahan 1972, diadakan sidang persero yang bertujuan untuk penambahan modal perusahaan. Namun kenyataannya usaha tersebut kurang lancar. Semua persero tidak ada yang bersedia menambah modal dan akhirnya keputusan yang diambil adalah dengan penjualan saham perusahaan. Penjualan saham tersebut hanya terjual sebanyak 11 lembar saham yang digunakan sebagian untuk membeli peralatan produksi. Hal ini belum dapat menolong keuangan perusahaan yang mengalami kesulitan. Untuk mencari pinjaman bank sulit, karena perusahaan belum mempunyai jaminan (agunan) yang berharga, lebih-lebih pihak perbankan masih sulit percaya pada home industry (industri kecil).

Digital Repository Universitas Jember

Tahun 1973, perusahaan Payung Pusaka terjadi dua kali pergantian direktur (pimpinan). Tahun 1974, pimpinan perusahaan diserahkan kembali kepada Budhi Jatmika. Tanggal 29 September 1974 diadakan sidang yang bertujuan untuk membicarakan keadaan atau membubarkan perusahaan. Keputusan perusahaan diserahkan kepada Budhi Jatmika, dengan jalan mengembalikan saham-saham anggota persero lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Payung Pusaka, kegagalan PT.Payung Pusaka mulai tahun 1971-1974 disebabkan oleh kekurangmampuan bersaing dalam bidang :

1. Mutu (quality)
2. Harga (price)
3. Pelayanan pelanggan (customer service)
4. Manajemen (management)
5. Sumber daya manusia (human resources)
6. Modal (equity)

Januari 1975, perusahaan ini berubah menjadi usaha perseorangan dan dirintis kembali dari bawah. Tahun 1975, perusahaan PAYUNG PUSAKA mulai lancar dengan investasi ruang giling, ruang jamu setengah jadi, ruang ramu dan pengemasan sampai jamu jadi. Mulai April 1979 perusahaan mendapat ijin produksi tertanggal 2 April dengan nomor ijin : 2013071 C dan ijin edar (nomor registrasi/Tr.) dari Ditwas OT. Depkes.RI Jakarta yaitu 3 bulan setelah keluarnya pendaftaran merk dagang (Gedeponir) no. 142988 tertanggal 22 Januari 1979 dari Direktorat Jendral Hak Cipta Pusat Jakarta. Adapun ijin-ijin lain yang dimiliki perusahaan PAYUNG PUSAKA adalah sebagai berikut :

1. Ijin Usaha Perdagangan dan Tanda Daftar Perusahaan
2. Ijin Mendirikan Bangunan
3. Ijin Industri

Digital Repository Universitas Jember

4. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
5. Ijin Produksi dan ijin edar dari Depkes RI
6. Hak Cipta, Paten dan Merk dari Departemen Kehakiman RI

Perusahaan ini selain mendapat ijin-ijin diatas, juga memenuhi ketentuan pemerintah antara lain : 1. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

2.2 Lokasi Perusahaan

Perusahaan Jamu PT. PAYUNG PUSAKA berlokasi di Jalan Raya Minggiran no.38 Kediri. Alasan pertimbangan penentuan lokasi perusahaan sebagai berikut :

1. Pertimbangan tenaga kerja.
   Pertimbangan ini disebabkan oleh adanya jumlah tenaga kerja didaerah sekitar lokasi cukup banyak dan mudah mendapatkan tenaga kerja yang masih murah.
2. Pertimbangan bahan baku
   Pertimbangan ini dimaksudkan agar perusahaan lebih mudah untuk mendapatkan bahan baku, sehingga proses produksi tetap lancar.
3. Pertimbangan pemasaran
   Pertimbangan diambil dengan maksud agar hasil produksi mudah untuk dipasarkan dan mudah cara pengangkutan hasil produksi.
4. Pertimbangan transportasi
   Pertimbangan ini disebabkan bila lokasi perusahaan di pinggir jalan akan mudah untuk dijangkau sarana transportasi dalam hal yang berkaitan dengan produksi perusahaan.
5. Pertimbangan lembaga keuangan
   Pertimbangan ini diambil karena lokasi perusahaan dekat dengan salah satu bank di Kediri, sehingga memudahkan perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan masalah keuangan.

Digital Repository Universitas Jember

2.3 Tujuan Perusahaan

Perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas dan tujuan tersebut harus disesuaikan dengan kesanggupan serta kemampuan perusahaan. Tujuan dari perusahaan berlaku bagi semua orang yang terlibat dalam perusahaan baik pimpinan maupun bawahan tanpa terkecuali, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Tujuan dari PT.PAYUNG PUSAKA Kediri dibagi menjadi dua yaitu :

1. Tujuan jangka pendek yang meliputi :
   a. Mencapai keuntungan perusahaan yang optimal dengan pengeluaran yang sekecil mungkin.
   b. Menjaga kelancaran proses produksi
   c. Menjaga kontinuitas perusahaan
   d. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan
2. Tujuan jangka panjang yang meliputi :
   a. Mengadakan perluasan produksi
   b. Memperluas kesempatan kerja
   c. Tetap kompetitif di pangsa pasar

2.4 Struktur Organisasi

Gibson, dkk (1977:233) menyatakan bahwa,"Struktur organisasi sebagai anatomi organisasi itu, menyediakan suatu dasar yang didalamnya organisasi berfungsi". Jadi struktur organisasi dalam perusahaan disusun berdasarkan tugas dan wewenang masing-masing bagian atau jabatan, serta menunjukkan hubungan satu dengan yang lainnya yang dapat membantu dalam tanggungjawabnya.

Adapun tugas, wewenang, dan tanggungjawab karyawan PT. PAYUNG PUSAKA pada masing-masing bagian sebagai berikut :

a. Direktur

Tugasnya :

1. Menetapkan perencanaan strategi bersama-sama dengan beberapa manajer yang ikut ambil bagian dalam kelangsungan hidup perusahaan

Digital Repository Universitas Jember

2. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan lembaga pemerintah dan badan-badan swasta lainnya.
3. Menentukan kebijaksanaan pokok yang bersifat umum dalam perusahaan serta bertindak sebagai pengambil keputusan.

Wewenang :

1. Melaksanakan penilaian dan pembinaan terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.
2. Mendelegasikan tugas kepada bawahan.

Tanggungjawab :

1. Bertanggungjawab atas keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Meminta pertanggungjawaban dari bawahan.

b. Bagian Pemasaran

Tugasnya :

1. Mengembangkan daerah pemasaran dari produk yang dihasilkan.
2. Memberikan laporan kepada direktur.
3. Merencanakan dan mengorganisir kegiatan pemasaran.

Wewenang :

Melaksanakan pembinaan dan penilaian terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.

Tanggungjawab :

Bertanggungjawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah pemasaran.

Bagian pemasaran ini terdiri dari beberapa seksi yaitu :

1. Seksi penjualan :
   a. Sales manager
   b. Staf penjualan : - pengendalian biaya - bagian kredit/tagihan
      - omzet penjualan - bagian gudang penjualan
      - data perkembangan pasar - pengendalian lapangan
2. Seksi promosi : - Pengadaan material promosi
   - Perencanaan/pengembangan promosi

Digital Repository Universitas Jember

3. Seksi armada penjualan : a. unit kanvas
   b. unit film
   c. armada sepeda motor

c. Bagian Produksi

Tugasnya :

1. Menjaga kontinuitas pelaksanaan proses produksi secara efektif dan efisien.
2. Merencanakan dan mengorganisir kegiatan pekerja dibidang produksi.
3. Menjaga keamanan dan mengelola peralatan yang ada dibagian produksi.

Wewenang :

Melaksanakan pembinaan dan penilaian terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.

Tanggungjawab :

Bertanggungjawab kepada direktur yang berkaitan dengan masalah produksi.

Bagian produksi terdiri dari beberapa bagian yaitu :

a. Metode dan proses produksi
b. Pemeliharaan
c. Quality control

d. Bagian Keuangan

Tugasnya :

1. Mencatat dan melakukan pengawasan terhadap arus keluar masuknya keuangan perusahaan.
2. Menjaga ketertiban dari ketatausahaan perusahaan serta pembukuan hasil produksi.
3. Membantu urusan perusahaan dalam berhubungan dengan bank dalam masalah keuangan.

Wewenang :

Melaksanakan pembinaan dan penilaian terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.

Tanggungjawab :

Bertanggungjawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah keuangan.

Digital Repository Universitas Jember

Bagian keuangan terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. Kasir
2. Anggaran
3. Akuntansi

e. Bagian Personalia

Tugasnya :

1. Menangani masalah pengembangan daripada tenaga kerja yang ada dalam perusahaan.
2. Mengkoordinasi perencanaan untuk personalia dan bagian umum.
3. Menetapkan kebijaksanaan tentang penerimaan dan penempatan karyawan.

Wewenang :

Melaksanakan pembinaan dan penilaian terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.

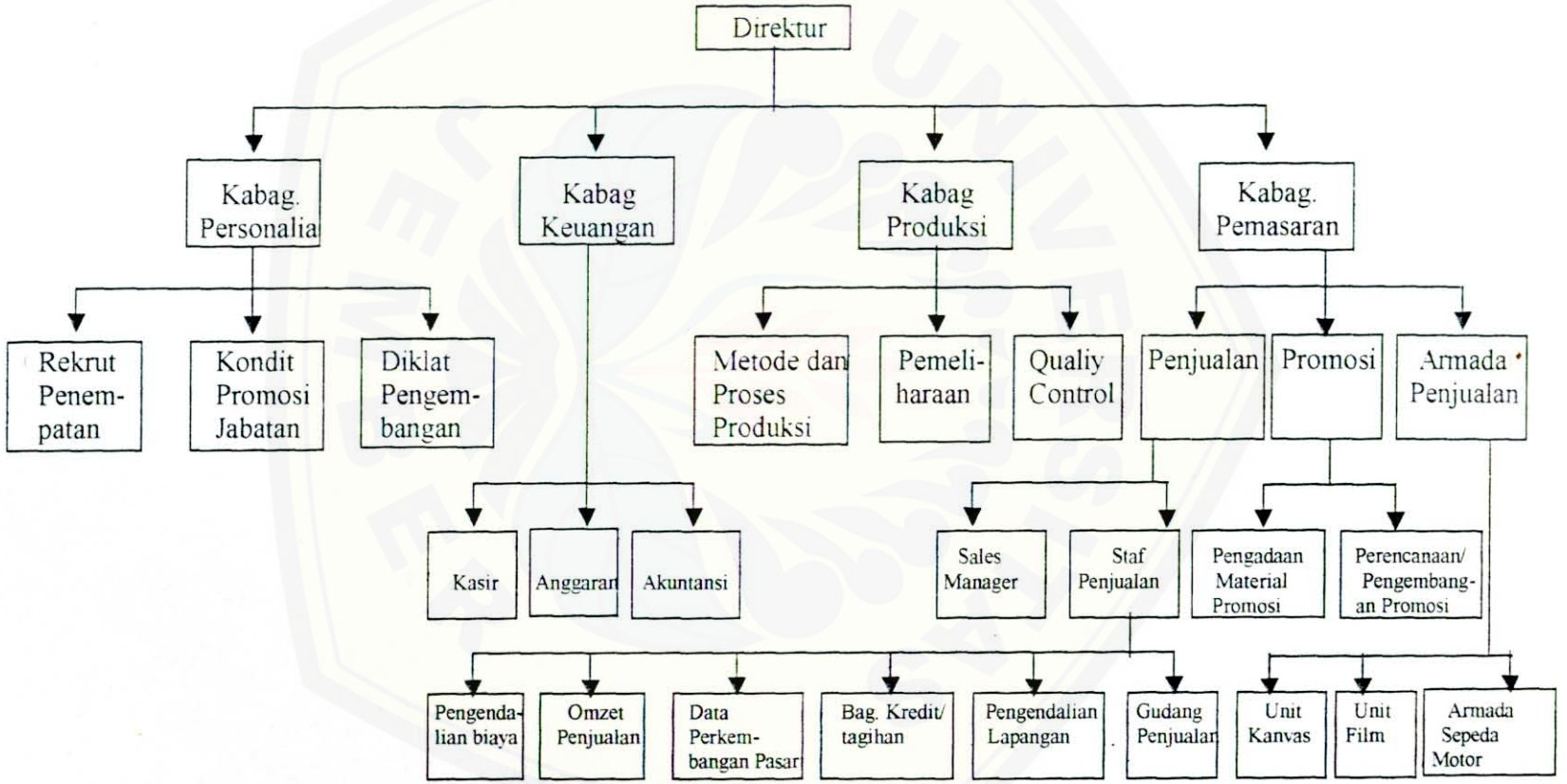
Tanggungjawab :

Bertanggungjawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah personalia.

Bagian personalia terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. Rekrut penempatan
2. Kondit promosi jabatan
3. Diklat pengembangan

Gambar 1.
Struktur Organisasi PT. Payung Pusaka



Sumber data : PT. Payung Pusaka Kediri

Digital Repository Universitas Jember

Digital Repository Universitas Jember

2.5Personalia

2.5.1 Ketenagakerjaan

Masalah tenaga kerja merupakan tugas dan tanggungjawab bagian personalia. Dalam perekrutan tenaga kerja atau karyawan baru perusahaan ini mempunyai persyaratan tertentu yang dijadikan pedoman. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut :

a. Pendidikan

Perusahaan memerlukan orang-orang yang berpendidikan dalam menduduki bidang pekerjaan yang akan ditempati.

b. Pengalaman

Tenaga kerja yang berpengalaman lebih diutamakan karena tenaga kerja yang berpengalaman tersebut sudah siap dalam menangani dan menghadapi masalah yang akan ditekuninya.

c. Usia

Perusahaan Jamu PT.PAYUNG PUSAKA menentukan untuk usia bagi tenaga kerja baru harus berumur minimal 17 tahun dan maksimal 30 tahun.

d. Jenis kelamin

Hal ini juga masuk dalam persyaratan untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja serta bidang pekerjaan tersebut.

e. Keahlian (skill)

Perusahaan membutuhkan orang yang mempunyai keahlian dibidang teknologi serta mempunyai ketrampilan tambahan (plus).

f. Latar belakang pelamar

Perusahaan membutuhkan orang yang berkelakuan baik, jujur, mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

g. Kesehatan

Perusahaan membutuhkan orang yang berbadan sehat jasmani dan rohani demi kelancaran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Digital Repository Universitas Jember

h. Moral

Hal ini perlu juga diperhatikan oleh perusahaan karena menyangkut moral pekerja untuk berbuat baik dalam bekerja.

2.5.2 Pembagian karyawan

Berdasarkan hubungan kerja dengan perusahaan, maka karyawan PT. PAYUNG PUSAKA dapat dibagi menjadi dua yaitu :

a. Status :

1) Karyawan tetap
2) Karyawan kontrak

b. Fungsi :

1) Tenaga kerja langsung
2) Tenaga kerja tidak langsung

a. Berdasarkan statusnya yaitu :

1) Karyawan tetap

Yaitu tenaga kerja atau karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan perusahaan PAYUNG PUSAKA dengan sistem pengupahan yang dibayarkan berdasarkan gaji harian, bulanan, dan borongan. Untuk karyawan baru dengan masa training pada awal kerja selama 3-4 bulan. Karyawan tetap berjumlah sebanyak 182 orang.

2) Karyawan kontrak

Yaitu tenaga kerja atau karyawan yang direkrut oleh perusahaan dengan adanya perjanjian/kesepakatan kontrak sebelumnya dengan jam kerja selama waktu tertentu. Apabila masa kontraknya habis atau selesai, maka karyawan tersebut diputuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Sistem pengupahannya berdasarkan gaji bulanan, harian, dan borongan. Jumlah karyawan kontrak sebanyak 34 orang.

Digital Repository Universitas Jember

Adapun jumlah karyawan berdasarkan status karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Jumlah karyawan pada PT. Payung PusakaKediri

No.	Hubungan kerja	L	P	Jumlah
1.	Karyawan tetap	77	105	182
2.	Karyawan kontrak	15	19	34
	Jumlah	92	124	216

Sumber data : PT. Payung Pusaka Kediri

b. Berdasarkan fungsinya tenaga kerja pada PT. Payung Pusaka Kediri sebagai berikut :

1) Tenaga kerja langsung

Adalah tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau yang mengerjakan produk dari awal sampai akhir produksi.

Tenaga kerja langsung ini meliputi :

a. Karyawan bagian sortasi berjumlah 10 orang.
b. Karyawan bagian pencucian berjumlah 12 orang.
c. Karyawan bagian pengracikan berjumlah 10 orang.
d. Karyawan bagian pengovenan berjumlah 11 orang.
e. Karyawan bagian penggilingan berjumlah 28 orang.
f. Karyawan bagian gudang ½ jadi berjumlah 9 orang.
g. Karyawan bagian packaking berjumlah 32 orang

2) Tenaga kerja tidak langsung

Adalah tenaga kerja yang secara tidak langsung mengerjakan produk perusahaan, tetapi saling menunjang tenaga kerja lainnya yang meliputi :

a) Direktur 1 orang
b) Kabag Pemasaran 1 orang

Digital Repository Universitas Jember

Karyawan bagian pemasaran meliputi karyawan :

(1) Penjualan : 20 orang

(2) Promosi : 15 orang

(3) Armada penjualan : 13 orang

c) Kabag Personalia 1 orang

Karyawan bagian personalia meliputi karyawan :

(1) Rekrut penempatan : 4 orang

(2) Kondit promosi jabatan : 2 orang

(3) Diklat pengembangan : 5 orang

d) Kabag Produksi 1 orang

Karyawan bagian produksi meliputi karyawan :

(1) Metode dan proses produksi : 14 orang

(2) Pemeliharaan : 7 orang

(3) Quality control :12 orang

e) Kabag Keuangan 1 orang

Karyawan bagian keuangan meliputi karyawan :

(1) Anggaran : 2 orang

(2) Kasir : 2 orang

(3) Akuntansi : 3 orang

Jumlah keseluruhan karyawan pada PT. PAYUNG PUSAKA Kediri baik karyawan langsung maupun karyawan tidak langsung berjumlah 216 orang.

2.5.3 Hari kerja dan jam kerja

Karyawan perusahaan jamu PT. PAYUNG PUSAKA Kediri bekerja mulai hari Senin sampai dengan Sabtu dan dibagi dalam tiga shift yaitu :

Hari Senin – Sabtu :

a. Shift I : Jam 07.00 – 15.00 WIB

Istirahat jam 12.00 – 13.00 WIB

Digital Repository Universitas Jember

b. Shift II : Jam 15.00 - 23.00 WIB
Istirahat jam 20.00 – 21.00 WIB

c. Shift III : Jam 23.00 – 07.00 WIB
Istirahat jam 04.00 – 05.00 WIB

Hari Jum'at :

a.Shift I : Jam 07.00 – 15.00 WIB
Istirahat jam 11.30 – 12.30 WIB

b.Shift II : Jam 15.00 - 23.00 WIB
Istirahat jam 20.00 – 21.00 WIB

c.Shift III : Jam 23.00 – 07.00 WIB
Istirahat jam 04.00 – 05.00 WIB

2.5.4 Fasilitas dan Jaminan Sosial

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan jamu PT.PAYUNG PUSAKA Kediri kepada karyawannya sebagai berikut :

a. Tempat ibadah

Adanya fasilitas mushola bagi umat Islam dan pada hari Jum'at diberikan kesempatan kepada karyawan untuk sholat Jum'at diluar perusahaan.

b.Olahraga

Fasilitas ini digunakan untuk tempat olahraga bagi karyawannya misalnya untuk olahraga tenis, bulutangkis, volley dan sebagainya.

c. Asuransi tenaga kerja

Perusahaan memberikan jaminan sosial berupa JAMSOSTEK yang meliputi asuransi keselamatan tenaga kerja berupa kecelakaan, kematian, tunjangan lain yang semuanya diberikan kepada karyawan PT.PAYUNG PUSAKA.

d. Adanya fasilitas koperasi bagi semua karyawan perusahaan.

Digital Repository Universitas Jember

e.Cuti

Pemberian cuti bagi karyawan dibagi menjadi dua yaitu :

1) Cuti tahunan yaitu 12 hari kerja.

2) Cuti hamil (melahirkan) yaitu selama 3 bulan.

f. Pengobatan

Fasilitas pengobatan juga diberikan kepada karyawan seperti klinik. Apabila peralatan klinik kurang memadai dalam mendeteksi karyawan yang sakit, maka atas ijin dokter klinik dapat memeriksakan diri ke dokter yang telah ditunjuk serta dapat membeli obat luar dengan biaya ½ dari perusahaan.

g.Adanya ventilasi, kipas angin yang digunakan untuk pertukaran udara.

h.Adanya fasilitas biaya pendidikan dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi.

i.Adanya beasiswa bagi anak karyawan PT.PAYUNG PUSAKA.

j.PT.PAYUNG PUSAKA juga memberikan bingkisan lebaran bagi karyawannya serta memberikan tunjangan hari raya.

k.Adanya toko makanan untuk membantu karyawan yang ingin makan pada jam istirahat.

l.Adanya lampu penerangan yang digunakan untuk penerangan bagi karyawan.

2.6 Kegiatan Perusahaan dan Hasil Produksi

Perusahaan jamu PT. PAYUNG PUSAKA dalam melakukan kegiatan perusahaan adalah dengan mengadakan pengolahan bahan baku jamu (empon-empon) untuk dijadikan obat tradisional yang digunakan untuk pelayanan kesehatan masyarakat ,misalnya untuk pengobatan penyakit kencing batu, hipotensi.

Digital Repository Universitas Jember

2.6.1 Mesin dan Peralatan Produksi

Untuk memperlancar proses produksi, perusahaan membutuhkan mesin dan peralatan produksi yang mendukung aktivitas tersebut. Mesin dan peralatan produksi yang digunakan oleh PT.PAYUNG PUSAKA sebagai berikut :

a. Mesin sortasi sebanyak 1 buah

Mesin sortasi ini digunakan untuk memilih bahan baku yang baik untuk memperoleh hasil produksi yang baik pula dan juga dibantu dengan tenaga karyawan bagian sortasi.

b. Mesin pencuci sebanyak 2 buah

Mesin ini digunakan untuk mencuci bahan baku (smplisia) yang sudah disortasi dan yang masih kotor untuk dipisahkan kotoran tersebut dengan bahan baku yang siap untuk diolah.

c. Mesin pompa air sebanyak 2 buah

Mesin ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan air dalam pencucian bahan baku (simplisia) serta kebutuhan lainnya.

d. Ruangan oven sebanyak 6 buah

Ruangan ini digunakan untuk mengeringkan kandungan air yang terdapat dalam bahan baku (simplisia).

e. Mesin penggiling grabah sebanyak 2 buah

Mesin ini digunakan untuk menggiling secara kasar bahan baku yang sudah diracik dan yang sudah dioven kedalam ruang oven.

f. Mesin penggiling halus sebanyak 2 buah

Mesin ini digunakan untuk menggiling bahan baku yang sudah digiling secara kasar untuk dijadikan serbuk yang halus.

g. Mesin ayak sebanyak 1 buah

Mesin ini digunakan untuk mengayak bahan baku yang sudah digiling secara halus untuk menghasilkan serbuk-serbuk yang lebih halus lagi.

Digital Repository Universitas Jember

h. Alat pemadam kebakaran sebanyak 3 buah

Alat ini digunakan untuk peralatan berjaga-jaga apabila sewaktu-waktu terjadi kebakaran dalam perusahaan.

2.6.2 Kegiatan Produksi

Proses produksi terdiri dari dua kata yaitu proses dan produksi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989:703) menyatakan bahwa," Proses merupakan rangkaian tindakan pembuatan atau pengolahan yang menghasilkan produk.". Sedangkan produksi diartikan sebagai salah satu penciptaan atau penambahan produksi. Penciptaan atau penambahan faedah ini ada bermacam-macam antara lain :

a. faedah bentuk
b. faedah waktu
c. faedah tempat
d. kombinasi dari faedah-faedah tersebut diatas (Ahyari, 1985:1)

Jadi proses produksi diartikan sebagai rangkaian tindakan untuk menciptakan atau menambah kegunaan atau faedah suatu barang/jasa dengan menggunakan sumber-sumber ataupun faktor-faktor produksi yang ada.

Produksi yang dihasilkan oleh PT. PAYUNG PUSAKA dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Menurut cara pemakaiannya :
   1) Jamu untuk pemakaian secara oral (diminum)
   2) Jamu untuk pemakaian secara topikal (obat luar)
b. Menurut khasiat dan kegunaannya :
   1) Jamu pencegah penyakit/pemelihara kesehatan, misalnya jamu Galian Singset, jamu Sehat Wanita, jamu Sehat Lelaki, Kuat Ma'jun, dan sebagainya.
   2) Jamu penyembuh penyakit, misalnya Gempur Batu, jamu Sekalor, jamu Sakit Perut/Dysentri, dan sebagainya.

Digital Repository Universitas Jember

3) Jamu untuk pemakaian pada kulit, yaitu Tapal, Pilis, Bedak, Param dan Minyak Telon.

c. Menurut bentuk sediaanya :

1) Serbuk

2) Jenangan/pil

Digital Repository Universitas Jember

Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan jamu PT.Payung Pusaka Kediri dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2

Proses produksi

PT. PAYUNG PUSAKA Kediri

Sumber data : PT. Payung Pusaka Kediri

Digital Repository Universitas Jember

Bahan baku yang digunakan untuk proses produksi yaitu berupa empon-empon yang kemudian diolah melalui proses produksi untuk dijadikan serbuk. Bahan baku yang digunakan tersebut antara lain kedawung, jahe, kencur, temulawak, kunyit, cabe jamu, jintan, temuireng, adaspulowaras, kunci, dan sebagainya.

Dalam pengolahan bahan baku (simplisia) yang sudah dibeli oleh perusahaan diproses melalui beberapa tahapan untuk dijadikan serbuk. Proses pengolahan tersebut sebagai berikut :

a. Sortasi

Dalam proses ini, simplisia yang dibeli untuk proses produksi kemudian disortasi dalam mesin sortasi yang bertujuan untuk memisahkan simplisia yang berkualitas baik dan yang buruk dan kemudian memisahkan simplisia tersebut agar tidak cepat rusak.

b. Pencucian

Setelah dimasukkan dalam mesin sortasi, tahap berikutnya adalah pencucian. Hal ini dimaksudkan untuk mencuci bahan baku jamu (empon-empon) tersebut yang masih kotor karena masih tercampur dengan tanah. Bahan baku tersebut dimaksudkan ke dalam mesin pencuci dengan air bersih untuk dihilangkan dari kotoran-kotorannya.

c. Pengracikan

Proses ini dilakukan setelah bahan baku jamu (empon-empon) tersebut dicuci kemudian diracik untuk diolah menurut khasiat dan kegunaannya, pemakaiannya, dan sebagainya.

d. Pengovenan

Proses berikutnya adalah pengovenan, dimana proses ini dilakukan dengan maksud agar bahan baku jamu (empon-empon) yang sudah dicuci dan diracik tersebut dioven untuk mengurangi kadar air yang terkandung dalam bahan baku tersebut dengan cara memasukkannya ke dalam ruang oven.

Digital Repository Universitas Jember

e. Penggilingan grabah

Bahan baku jamu (empon-empon) yang sudah dioven kemudian digiling secara kasar dengan memasukkan ke dalam mesin penggilingan untuk menghasilkan serbuk yang masih kasar.

f. Penggilingan halus

Penggilingan halus dilakukan setelah penggilingan secara kasar untuk mendapatkan serbuk yang halus dengan memasukkan ke dalam mesin penggilingan.

g. Pengayakan

Setelah digiling halus, maka proses berikutnya adalah diayak. Proses ini dimaksudkan agar serbuk yang halus tersebut diayak untuk mendapatkan serbuk yang lebih halus lagi dengan menggunakan pengayak.

h. Pengovenan

Proses berikutnya adalah pengovenan bahan baku jamu (simplisia) yang sudah diproses dan kemudian diayak sehingga menjdai serbuk yang lebih halus. Pengovenan dilakukan untuk mengurangi kadar air yang masih terkandung dalam serbuk tersebut.

i. Gudang ½ jadi

Proses ini dilakukan setelah serbuk yang lebih halus tersebut dioven ke dalam ruang oven kemudian dimasukkan ke dalam gudang ½ jadi untuk diproses ke tahap berikutnya.

j. Packaking

Setelah dimasukkan ke dalam gudang ½ jadi, serbuk tersebut kemudian dipackaking dengan menggunakan pembungkus. Satu pack terdiri dari 10 bungkus.

Digital Repository Universitas Jember

k. Jamu jadi

Proses berikutnya setelah serbuk tersebut dipackaking, maka sudah siap menjadi jamu yang sudah jadi (jamu jadi).

l. Gudang penjualan

Jamu jadi tersebut dimaksudkan ke dalam gudang penjualan untuk siap dipasarkan ke pasaran yang dituju.

2.6.3 Kegiatan Pemasaran

Dalam pelaksanaan kegiatan pemasarannya, maka PT.Payung Pusaka Kediri memperhatikan faktor-faktor tertentu untuk mencapai target pemasaran yang telah ditetapkan. Faktor-faktor tersebut yaitu :

a. Mengutamakan mutu (kualitas) produk, harga produk, efisiensi, produktivitas, kontinuitas dan kepuasan pelanggan.
b. Mengadakan promosi melalui :
    1) personal selling (staf pramuniaga)
    2) sales promotion (unit film, pameran, dll)
    3) advertising (iklan) melalui :
        a) media elektronik : spot radio (sponsor)
        b) material promosi : spanduk, papan nama, desplay, dll
c. Memperbaiki posisi harga produk dengan menggunakan strategi marketing mix sebatas kemampuan yang ada, menciptakan produk andalan dan upaya-upaya lain dengan menggunakan semboyan utama yaitu "UTAMAKAN MUTU".
d. Mengadakan pemilihan saluran distribusi yang tepat dengan tujuan agar calon konsumen mudah mendapatkan produk-produk PAYUNG PUSAKA.

Digital Repository Universitas Jember

Daerah pemasaran yang dilakukan oleh PT. Payung Pusaka meliputi :

a. Jawa Timur
b. Jawa Tengah
c. Jawa Barat
d. Bali
e. Sumatra
f. Kalimantan
g. Sulawesi
h. Irian

Digital Repository Universitas Jember

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di perusahaan PT.Payung Pusaka Kediri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat diketahui bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Besarnya tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan korelasi rank Spearman yaitu sebesar 0,7676 yang menurut penggolongan Sutrisno Hadi berarti masuk hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan rank Spearman juga diperkuat oleh uji t yang memiliki nilai 6,3372. Sedangkan tabel df=N-2 dengan tingkat significant α 5% (0,05) bernilai 1,701 yang menunjukkan t uji>t tabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan jamu PT.Payung Pusaka Kediri sudah baik sehingga diharapkan agar PT.Payung Pusaka Kediri tetap mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan bagi kedua belah pihak dapat tercapai. Bagi karyawan dapat memperoleh kebutuhan yang diinginkan seperti status, gaji, biaya pendidikan, sedangkan bagi perusahaan yaitu dengan adanya kepuasan kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kelancaran proses produksi, mencapai keuntungan yang optimal, dan dapat memberikan kesejahteraan karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1986. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi).* Yogyakarta : BPFE

As'ad, Moh. 1999. *Psikologi Industri* . Yogyakarta : Liberty

Flippo, Edwin. B. 1990. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Erlangga

Gibson, J.L . Ivansevich dan Donnelly.1996. *Organisasi(Perilaku, Struktur,Proses).* Jakarta : Erlangga

Handoko, T.Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE

Koentjoroningrat.1981. *Metode Penelitian Masyarakat* . Jakarta : Gramedia

Koontz, Harold.1996. *Manajemen* . Jakarta : Erlangga

Manullang.1987. *Dasar-Dasar Manajemen* .Jakarta : Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex.S. 1991 . *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Ranupandoyo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta :BPFE

----------.1991. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta : BPFE

Siagian, Sondang.1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta :Rineka Cipta

Siegel, Sidney.1997. *Statistik Non Parametrik.* Jakarta : Gramedia

Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja.* Bandung : Sinar Baru

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi.1989. *Metode Penelitian Survey.* Jakarta : LPFE

Digital Repository Universitas Jember

Soeratno.1995. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis* . Jakarta : UPP AMB YKPN

Surachmad, Winarno.1985. *Dasar dan Teknik Research Metodologi Ilmiah.* Bandung:Tarsito

Wahjosumidjo.1987. *Kepemimpinan Manajer dan Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta : CV Rajawali

Digital Repository Universitas Jember

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 : 952 /J25.3.1/PL.5/2000 **22 Juni** 2000
Lampiran : -
Perihal : ***Permohonan ijin mengadakan Penelitian***

Kepada : ***Yth. Sdr. Pimpinan Perusahaan Jamu***
PT. PAYUNG PUSAKA KEDIRIi
di -
K E D I R I .

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

Nama / Jurusan	: DWI SARI SETYORINI / 96-2049 / Administrasi Niaga.
~~Dosen~~ / Mahasiswa	: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
A l a m a t	: Jl. Jawa II / 8 Jember.
Judul Penelitian	: Hubungan Lingkungan Kerja Dengan **Kepuasan Kerja** Karyawan Pada Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri.
Di Daerah	: Kediri.
Lama Penelitian	: 4 (empat) 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.

K e t u a ,

Drs. H. Liakip, SU.
NIP. 130 531 976

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

Digital Repository Universitas Jember

Pabrik Jamu Tradisional
PT. PAYUNG PUSAKA
Jl. Minggiran 38 Bangsongan
Kotak Pos 144 Kediri
Telp. (0354) 682225, 685118, 528139
Fax. 682225

Utamakan mutu

SURAT KETERANGAN

Menerangkan bahwa mahasiswi yang tercantum dibawah ini :

NAMA : DWI SARI SETYORINI
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI
NIM : 96-2049
ALAMAT : JL. CENDANA 54 KEDIRI

Telah menyelesaikan penelitian dengan baik mulai tanggal 22 Juni sampai 30 September 2000. Demikian surat keterangan ini kami buat dan dipergunakan yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

a.n
Pimpinan
PT. Payung Pusaka Kediri

Sofyan Aminulloh, SH
Kabag Personalia

Digital Repository Universitas Jember

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
UNIVERSITAS JEMBER

PENGANTAR

Dalam rangka pengumpulan data guna penelitian yang diadakan untuk penyusunan skripsi kami, dengan hormat kami memohon kesediaan saudara untuk berkenan memberikan jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Tiap jawaban yang saudara berikan kepada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, untuk itu kami memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan saudara meluangkan waktu untuk penelitian kami ini. Tak lupa kami mohon maaf bila sekiranya ada pertanyaan kami yang kurang berkenan dihati saudara.

Hormat kami,

Penulis

Digital Repository Universitas Jember

KUISIONER PENELITIAN

1. UMUR : _____
2. JENIS KELAMIN : _____
3. PENDIDIKAN TERAKHIR : _____
4. LAMA MASA KERJA : _____

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban a, b, c, d, atau e dalam pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

I. Variabel Lingkungan Kerja

A. Indikator Kondisi kerja

1. Bagaimanakah menurut anda, kebersihan yang ada pada tempat kerja anda ?
   a. Sangat bersih
   b. Bersih
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak bersih
   e. Sangat tidak bersih
2. Bagaimanakah menurut anda, penerangan didalam tempat kerja anda ?
   a. Sangat terang
   b. Terang
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak terang
   e. Sangat tidak terang

Digital Repository Universitas Jember

3. Bagaimanakah menurut anda, pemasangan ventilasi yang ada ditempat kerja anda?
   a. Sangat baik
   b. Baik
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak baik
   e. Sangat tidak baik

B. Indikator Pelayanan karyawan

1. Bagaimanakah menurut anda, apakah pemberian kredit yang diberikan oleh perusahaan dapat mencukupi kebutuhan anda ?
   a. Sangat mencukupi
   b. Mencukupi
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak mencukupi
   e. Sangat tidak mencukupi
2. Apakah fasilitas olahraga (bolavolley, bulutangkis) dan fasilitas hiburan (musik, karawitan) di dalam perusahaan anda memadai ?
   a. Sangat memadai
   b. Memadai
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak memadai
   e. Sangat tidak memadai

Digital Repository Universitas Jember

3. Bagaimanakah menurut anda, apakah fasilitas kesehatan (poliklinik) di perusahaan memadai ?
   a. Sangat memadai
   b. Memadai
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak memadai
   e. Sangat tidak memadai

C. Indikator Hubungan karyawan

1. Dalam pelaksanaan pekerjaan, apakah anda sering menyelesaikan pekerjaan seperti memperbaiki peralatan produksi yang rusak secara bersama-sama dengan teman sekerja ?
   a. Sangat sering
   b. Sering
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Jarang
   e. Sangat jarang
2. Bagaimanakah menurut anda, apakah anda bersedia menerima bantuan menyelesaikan pekerjaan dari teman atau rekan kerja anda ?
   a. Sangat bersedia
   b. Bersedia
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak bersedia
   e. Sangat tidak bersedia

Digital Repository Universitas Jember

3. Dalam pelaksanaan pekerjaan, apakah anda bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan teman atau rekan kerja anda ?
   a. Sangat bersedia
   b. Bersedia
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak bersedia
   e. Sangat tidak bersedia

II. Variabel Kepuasan Kerja

A. Indikator Satisfiers

1. Bagaimanakah menurut anda, apakah pencapaian hasil yang anda capai sering meningkat?
   a. Sangat sering
   b. Sering
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Jarang
   e. Sangat jarang
2. Apakah anda merasa puas atas pengakuan misalnya pujian yang diberikan oleh perusahaan?
   a. Sangat puas
   b. Puas
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak puas
   e. Sangat tidak puas

Digital Repository Universitas Jember

3. Apakah anda merasa puas atas tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada anda?
   a. Sangat puas
   b. Puas
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak puas
   e. Sangat tidak puas

B. Indikator Dissatisfiers

1. Bagaimanakah menurut anda, apakah anda merasa puas atas gaji yang diberikan perusahaan kepada anda?
   a. Sangat puas
   b. Puas
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak puas
   e. Sangat tidak puas
2. Bagaimanakah menurut anda, apakah anda merasa puas atas status anda dalam perusahaan?
   a. Sangat puas
   b. Puas
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak puas
   e. Sangat tidak puas
3. Bagaimanakah menurut anda, apakah anda merasa puas atas keamanan yang ada dalam perusahaan ?
   a. Sangat puas
   b. Puas
   c. Tidak tahu/ragu-ragu
   d. Tidak puas
   e. Sangat tidak puas