

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PERKEBUNAN WIDODAREN  
PT. PP. JEMBER INDONESIA

**S K R I P S I**

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga  
Pada  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh :

**Donny Dradono**

**NIM : 990910202344**

Dosen Pembimbing I :

**Drs. H. FADHOLI SA'ID, SU**

**NIP. 130 531 977**

Dosen Pembimbing II :

**Drs. RUDY EKO PRAMONO, MSI**

**NIP. 131 782 188**

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

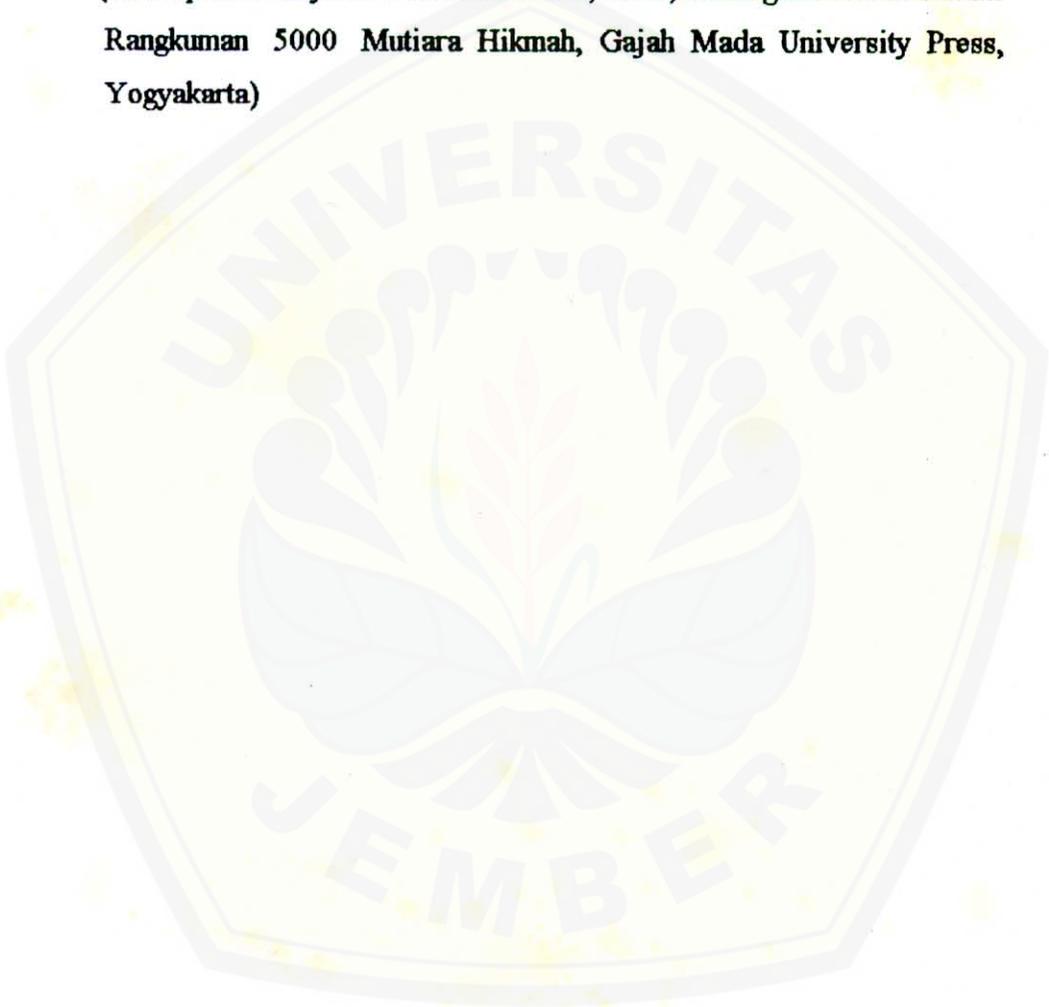
**2001**

Asal :  
Terima :  
No. Insk : 10836125  
Klass  
658.314  
PRA  
h

**Motto :**

“Orang yang mengerjakan sesuatu melebihi apa yang diterimanya sebagai upah, cepat atau lambat akan menerima pula upah lebih daripada apa yang dikerjakannya”.

(Dikutip dari karya Kamaruddin Basso, 1990, Renungan Pribadi Dalam Rangkuman 5000 Mutiara Hikmah, Gajah Mada University Press, Yogyakarta)



**Kupersembahkan Skripsi ini Buat :**

- Ayah dan Bunda tercinta yang selalu membimbing, berdo'a dan mengarahkan demi tercapainya cita-citaku.
- Adik-adikku (Riena Prihardini dan Nanien Fitriandarie) tersayang, terima kasih atas do'a-do'a kalian.
- Pipit Chandra Puspita yang selalu menjadi pendorong dan selalu menemaniku untuk mencapai cita-citaku.

**PENGESAHAN**

Diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji  
skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Strata Satu (S1) Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga

Hari : Selasa  
Jam : 18.00 WIB  
Tanggal : 5 Juni 2001

**Panitia Penguji**

Ketua  

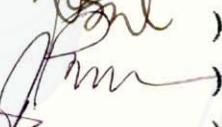
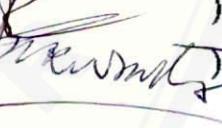

Drs. Matnur Haryono  
NIP. 130 531 992

Sekretaris  


Drs. H. Fadholi Sa'id, SU  
NIP. 130 531 977

**Anggota :**

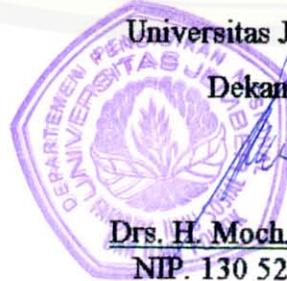
1. Drs. Matnur Haryono
2. Drs. H. Fadholi Sa'id, SU
3. Drs. Rudy Eko Pramono, MSi
4. Drs. Suhartono, MS
5. Drs. Poerwanto, MA

()  
()  
()  
()  
()

**Mengetahui**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember**

**Dekan**



Drs. H. Moch. Toerki  
NIP. 130 524 832

**Kata Pengantar**

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahilahi bil'amin,

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, atas keridloan-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kekuatan dan ketabahan lahir batin pada penulis hingga terselesaikannya Skripsi ini dengan judul "Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia".

Adapun tujuan untuk penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) pada Program Studi Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga (Bisnis) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak lepas dari dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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. H. Fadholi Sa'id SU, selaku Ketua Program Studi Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga (Bisnis) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan juga sebagai Dosen Pembimbing I atas bimbingannya.
4. Bapak Drs. Rudy Eko Pramono MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Mud'har Syarifuddin MSi, selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan selama penulis belajar di bangku kuliah.
6. Bapak Bambang Armujito, selaku Sinder Kepala pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis.

7. Oom Yus (Suryudhono) di Bondowoso yang telah banyak membantu penulis untuk memperoleh tempat penelitian hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
8. Keluarga besar Program Studi Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga '99.
9. Sahabat-sahabatku, Deny dan Ida (Surabaya), Budi, Untung, Andi, Yudi, Kholik dan rekan-rekan putri M. 54 serta buat Luther dan Ibon.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tulisan ini.

Penulis menyadari bahwasannya dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan, demi sempurnanya skripsi ini. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Jember, Mei 2001

Penulis

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 .....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Konsepsi Dasar .....	6
1.4.1. Dasar Teori Tentang Tenaga Kerja .....	6
1.4.2. Dasar Teori Tentang Kompensasi .....	9
1.4.3. Dasar Teori Tentang Motivasi .....	13
1.4.4. Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja ..	15
1.5. Asumsi .....	17
1.6. Hipotesis .....	17
1.7. Operasionalisasi Konsep .....	18
1.7.1. Variabel Bebas .....	18
1.7.2. Variabel Terikat .....	20
1.8. Metode Penelitian .....	23

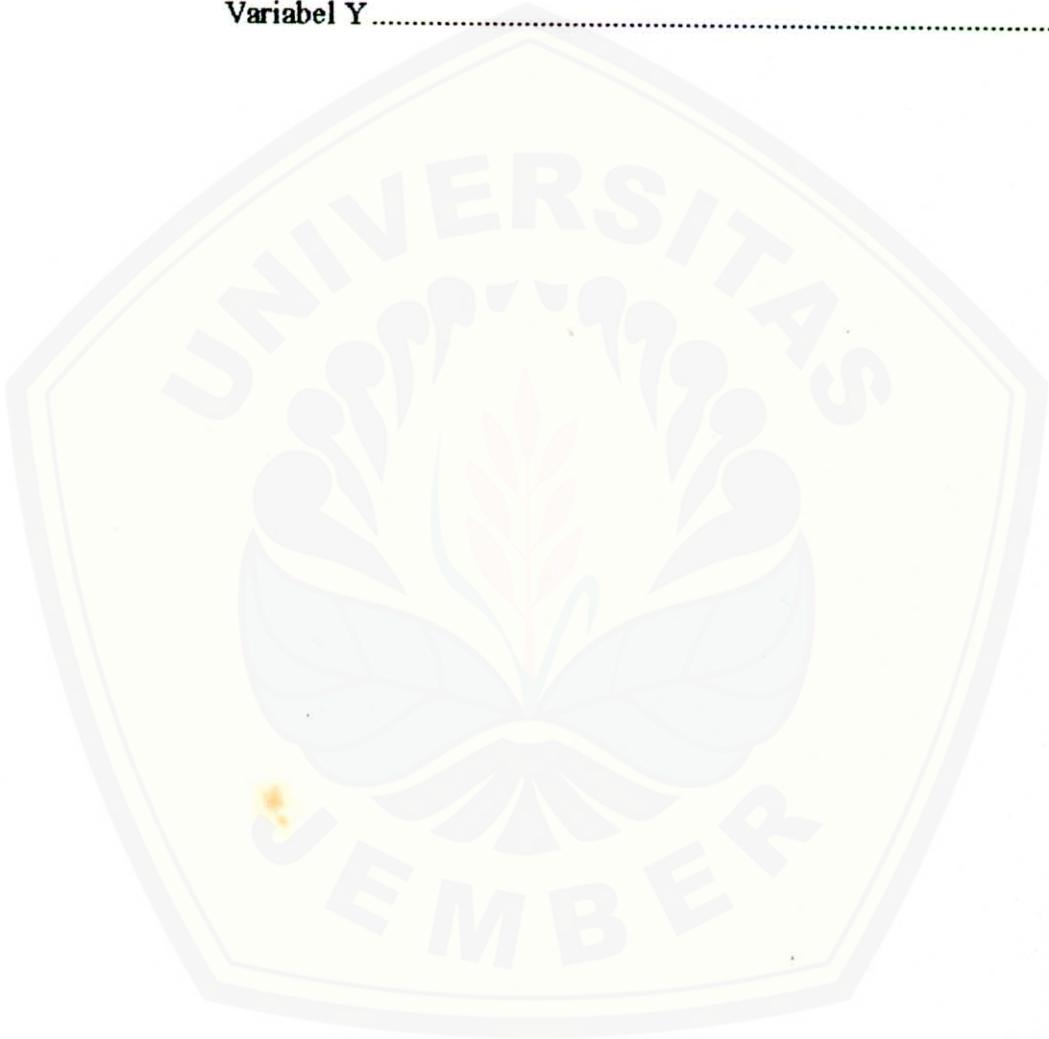
1.8.1. Tahap Persiapan.....	23
1.8.2. Tahap Penentuan Populasi dan Sampel.....	24
1.8.3. Tahap Pengumpulan Data.....	25
1.8.4. Tahap Analisis Data.....	26
1.8.5. Tahap Penarikan Kesimpulan.....	28
<b>II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>29</b>
2.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
2.1.1. Kombinasi Tanaman.....	30
2.1.2. Lokasi Perusahaan.....	32
2.1.3. Bentuk dan Struktur Organisasi.....	32
2.2. Tenaga Kerja.....	38
2.2.1. Jam Kerja.....	40
2.2.2. Kompensasi.....	40
2.2.2.1. Premi Produksi.....	40
2.2.2.2. Premi Penggantian Karyawan.....	41
2.2.2.3. Upah Lembur.....	42
2.3. Proses Pengolahan Karet.....	42
2.3.1. Sejarah Karet.....	42
2.3.2. Syarat Tumbuh.....	43
2.3.3. Penyadapan dan Pengolahan Hasil Tanaman Karet.....	44
2.3.3.1. Penyadapan.....	44
2.3.3.2. Cara Penyadapan.....	46
2.3.3.3. Proses Penyadapan Karet.....	47
2.3.4. Pengolahan Hasil.....	48
2.3.4.1 Proses Pengolahan Latex.....	48
2.3.4.2 Pengolahan Sheet.....	49
2.3.4.3 Pengolahan Creep.....	52
2.4. Pemasaran.....	54

III. ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI .....	55
3.1. Karakteristik Responden.....	55
3.1.1. Umur Responden .....	55
3.1.2. Jenis Kelamin Responden .....	56
3.1.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	56
3.1.4. Masa Kerja Responden.....	57
3.1.5. Premi Produksi.....	58
3.1.6. Premi Penggantian Karyawan.....	58
3.1.7. Upah Lembur.....	59
3.1.8. Pelaksanaan Pemberiaan Kompensasi.....	60
3.1.9. Mendorong Kegairahan dan Semangat Kerja Karyawan .....	61
3.1.10. Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan .....	61
3.1.11. Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.....	62
3.1.12. Motivasi Kerja Karyawan.....	63
3.2. Analisis Data .....	64
3.3. Variabel Bebas .....	64
3.3.1. Hasil Penelitian Premi Produksi .....	64
3.3.2. Hasil Penelitian Premi Penggantian Karyawan.....	66
3.3.3. Hasil Penelitian Upah Lembur .....	68
3.4. Variabel Terikat.....	71
3.4.1 Hasil Penelitian Kegairahan dan Semangat Kerja Karyawan .....	71
3.4.2 Hasil Penelitian Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	75
3.4.3 Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan .....	75
3.5. Perhitungan Korelasi.....	78
IV. PENUTUP.....	84
4.1 Kesimpulan .....	84
4.2 Saran.....	84
Daftar Pustaka.....	85

Daftar Tabel

	Halaman
1. Tabel 1 : Luas areal tanaman perkebunan Widodaren.....	31
2. Tabel 2 : Daftar tenaga kerja perkebunan Widodaren .....	39
3. Tabel 3 : Keadaan responden berdasarkan umur.....	55
4. Tabel 4 : Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
5. Tabel 5 : Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	57
6. Tabel 6 : Keadaan responden berdasarkan masa kerja .....	57
7. Tabel 7 : Pemberian premi tingkat baku produksi .....	58
8. Tabel 8 : Pemberian premi penggantian karyawan.....	59
9. Tabel 9 : Pemberian upah lembur .....	59
10. Tabel 10 : Pemberian kompensasi .....	60
11. Tabel 11 : Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan .....	61
12. Tabel 12 : Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.....	62
13. Tabel 13 : Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.....	62
14. Tabel 14 : Motivasi kerja karyawan.....	63
15. Tabel 15 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator pemberian premi produksi.....	65
16. Tabel 16 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator pemberian premi penggantian karyawan.....	67
17. Tabel 17 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator pemberian upah lembur .....	69
18. Tabel 18 : Tabel data berdasarkan score terhadap variabel X (Pemberian kompensasi).....	70
19. Tabel 19 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator kegairahan dan semangat kerja karyawan.....	72
20. Tabel 20 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator kedisiplinan	

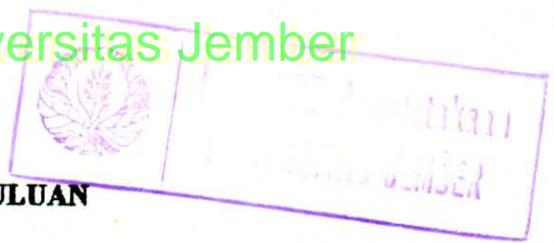
kerja karyawan.....	74
21. Tabel 21 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator kepuasan kerja karyawan.....	76
22. Tabel 22 : Tabel data berdasarkan score terhadap variabel Y (Motivasi kerja karyawan).....	77
23. Tabel 23 : Tabel data untuk mencari korelasi antara variabel X dengan Variabel Y.....	79



**Daftar Gambar**

	<b>Halaman</b>
1. Gambar 1 : Struktur organisasi perkebunan Widodaren.....	34
2. Gambar 2 : Proses pembuatan sheet.....	51
3. Gambar 3 : Proses pembuatan creep.....	53





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, sering terdengar istilah “Globalisasi”, dimana ditandai dengan adanya perkembangan dunia usaha atau bisnis yang tidak mengenal batas atau pasar bebas. Semua jenis usaha yang mempunyai output dalam bentuk barang atau jasa, bisa masuk kedalam suatu negara untuk dapat bersaing memperebutkan pasar dengan dunia bisnis negara yang dituju. Kecenderungan persaingan dunia bisnis seperti ini kiranya perlu untuk dapat diantisipasi oleh organisasi-organisasi bisnis yang bergerak di Indonesia. Tidak dapat dipungkiri lagi, khususnya di Indonesia timbul semacam kekhawatiran akan kekalahan dalam persaingan dengan dunia bisnis luar negeri, baik dari masyarakat maupun pelaku atau organisasi-organisasi bisnis sendiri.

Keadaan semacam ini perlu kiranya disikapi oleh organisasi-organisasi bisnis sebagai pelaku bisnis di Indonesia. Hal yang harus disadari oleh pelaku bisnis adalah adanya perang produk, teknologi maupun kemampuan sumber daya manusia di dalam persaingan bisnis. Dengan maksud tidak memandang sebelah mata mengenai pentingnya produk maupun teknologi dalam menghadapi persaingan atau pasar bebas, manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh proses administrasi dan manajemen terlepas dalam organisasi apa proses tersebut berlangsung.

Setiap organisasi bisnis, harus dapat memperhatikan salah satu faktor terpenting ini. Berbagai hal untuk membangun dan membina hubungan yang kontinue dan serasi dengan karyawan di dalam organisasi perlu kiranya diperhatikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan penerapan sanksi disipliner, sistem komunikasi perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekerjaan para pekerja.

Perhatian terhadap peningkatan mutu hidup kekaryaan para karyawan akan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi bagi karyawan yang selanjutnya akan dapat mempermudah pihak manajer untuk menggerakkan karyawan ke arah yang diinginkan. Harapan selanjutnya yang diinginkan oleh pihak manajer adalah akan berdampak pada produktivitas karyawannya. Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, kompensasi dan berbagai faktor lainnya, dimana kesemuanya ini akan dapat menumbuhkan motivasi yang kuat dikalangan karyawan.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena kompensasi oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang

bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasaramnya. Setiap organisasi yang menghasilkan suatu "Produk" tertentu, jelaslah bahwa pentingnya pengembangan dan penerapan suatu sistem kompensasi yang baik.

Perlu selalu diperhatikan bahwa kompensasi merupakan yang harus diberlakukan di perusahaan dan merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan. Kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi. Meskipun benar bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor pengikat bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi bisnis sebab faktor hubungan keakraban antara pimpinan dengan atasan atau antara rekan sejawat juga menentukan, tetap tidak dapat dipungkiri bahwa apabila kompensasi yang diterimanya lebih rendah dari kompensasi yang diterima oleh rekan-rekannya yang melakukan tugas sejenis di organisasi lain, godaan untuk berhenti dapat menjadi lebih kuat, apalagi bila pegawai yang bersangkutan memiliki pengetahuan atau keterampilan tertentu yang mudah "dijual"nya. Berarti bahwa suatu sistem kompensasi harus memperhitungkan berbagai sistem kompensasi yang berlaku di organisasi-organisasi lain khususnya organisasi bisnis.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan sistem yang umumnya sering digunakan oleh organisasi-organisasi bisnis khususnya di Indonesia dengan tujuan sebagai rangsangan untuk menambah motivasi karyawannya agar tetap eksis dan mampu meningkatkan kreatifitasnya.

Merupakan suatu yang logik bahwa motivasi merupakan hal terpenting dalam diri karyawan untuk dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam suatu organisasi bisnis. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Demikian pula dengan Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri yang banyak menyerap

tenaga kerja, selalu memotivasi tenaga kerjanya agar karyawannya mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa berwujud atau bersifat materi maupun non materi. Motivasi yang bersifat materi dapat diwujudkan dengan upah tambahan atau insentif, sedangkan motivasi yang bersifat non materi berupa pencerminan dari kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, seperti : jaminan kesejahteraan, rasa aman dalam bekerja dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan sebagainya.

Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia telah berusaha menumbuhkan motivasi kerja kepada tenaga kerja dengan meningkatkan kesejahteraan dan berusaha memenuhi kebutuhan hidup. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya maka tenaga kerja akan memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab dalam menjalankan segala aktivitas di perusahaan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa masalah merupakan tantangan yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya. Perumusan masalah akan mempermudah bagi peneliti untuk menyusun suatu metodologi yang akan digunakan dalam penelitiannya. Perumusan masalah dapat dijadikan petunjuk bagi penyusunan model kerangka teoritis yang dikembangkan untuk menyusun hipotesis.

Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri yang selalu menggantungkan tenaga kerja dalam aktivitas sehari-hari. Merupakan hal yang wajar, apabila dalam melaksanakan aktivitasnya, karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab, besarnya wewenang yang diberikan dan faktor-faktor lain yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja. Di mana imbalan tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan anak, jumlah tanggungan, status sosialnya di masyarakat dan lain sebagainya. Artinya, dengan

imbalan yang diperolehnya dari organisasi, memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhan secara wajar.

Oleh karena itu pemberian kompensasi, setidaknya membantu pihak karyawan dalam membantu memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang diberikan ini dapat berupa upah yang diberikan karena pekerjaannya dalam satu hari atau satu minggu dan satu bulan, insentif berupa bonus atau komisi dan tunjangan yang berupa tunjangan hari raya, pemberian fasilitas perumahan.

Pemberian kompensasi ini akan dapat berpengaruh pada keseluruhan proses yang dilaksanakan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan, akan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga motivasi karyawannya akan menjadi meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi yang adil tidak diberikan kepada karyawan, cukup dengan apa yang selama ini diterima karyawan hanya upah atau gaji, bukan suatu yang mustahil apabila motivasi karyawan akan menjadi menurun.

Dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka timbul pertanyaan apakah pemberian insentif akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Berapa besar tingkat hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia ?”

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditentukan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

- a. Ingin mengetahui besarnya tingkat hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia.

- b. Ingin mengetahui usaha-usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan kaitannya dengan pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia, dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

- b. Bagi Penulis

Sedangkan bagi penulis pribadi kesempatan penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah dan memperdalam pengetahuan dan belajar mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki untuk berusaha menyelidiki permasalahan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

- c. Bagi Perguruan Tinggi

Merupakan salah satu perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan dan pengabdian kepada masyarakat.

## 1.4 Konsepsi Dasar

### 1.4.1 Dasar Teori Tentang Tenaga Kerja

Antara pengertian buruh dan majikan dengan istilah tenaga kerja, karyawan, dan pengusaha menurut Hasibuan (1997:13-45) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan, terdapat perbedaan-perbedaan pokok sebagai berikut :

- a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

b. Karyawan

Karyawan ialah setiap orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pengusaha

Pengusaha ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

d. Majikan

Majikan ialah seorang pengusaha dalam hubungan dengan buruh. Menurut undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkejakan buruh dengan memberikan upah.

e. Buruh

Buruh ialah seorang pekerja harian atau honorer yang bekerja di bawah perintah orang lain atau menerima balas jasa yang besarnya kompensasi serta jaminan.

Adapun perkataan buruh itu adalah suatu kejadian dimana seseorang, biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain yang biasanya disebut majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (bekerja pada) orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.

Hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut :

- Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita adalah bahwa tidak ada seorang pun boleh diperbudak atau diperhamba.
- Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada diri buruh, sehingga buruh itu selalu harus mengikuti tenaga kerjanya ke tempat dan pada saat majikan menentukan menurut kehendak majikan itu. Menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan, berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain daripada yang sudah-sudah.

Dengan demikian maka segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu. Walaupun kepada buruh dan majikan diberikan kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu, namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari pengusaha yang bermaksud mengadakan perlindungan itu. Karena itu penguasa yang dalam hal ini adalah pemerintah, baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah (Kansil, 1986:311-317).

Menurut Saputro (1984:78) baik itu tenaga kerja, buruh maupun karyawan pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Tenaga kerja langsung.
- b. Tenaga kerja tidak langsung.

Tenaga kerja langsung pengertiannya pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan. Sedangkan tenaga kerja tidak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada Biaya Overhead Pabrik (BOP).

Menurut Saputro (1984:88), tenaga kerja langsung mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

1. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produk.

2. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya variabel.
3. Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir.

Yang dikategorikan tenaga kerja langsung antara lain adalah para buruh pabrik yang ikut serta dalam kegiatan proses produksi dari bahan baku atau bahan mentah sampai berbentuk barang jadi. Sedangkan tenaga kerja tidak langsung menurut Saputro (1984:89), mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

1. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
2. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini adalah biaya yang semi fixed atau semi variabel, artinya biaya-biaya mengalami perubahan tetapi tidak secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi.
3. Tempat bekerja dari tenaga kerja ini tidak harus selalu di dalam pabrik, tetapi juga di luar pabrik.

Untuk menjaga kelangsungan proses produksi, perlu diperhatikan motivasi para karyawan, maka perlu kiranya pihak perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil. Sehingga dalam kegiatan produksinya, setidaknya pihak perusahaan tidak terlalu mengalami masalah yang berarti dan hasil yang diharapkan akan tercapai.

#### 1.4.1 Dasar Teori Tentang Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan

penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama yakni pekerja.

Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus yang relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi menurut Nawawi (1996:316), harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Upah diartikan juga sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedang Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selanjutnya pengertian itu dilengkapi pula dengan mengetengahkan fungsi upah yang mengatakan "berfungsi sebagai jaminan kelangugan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja."

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya, tunjangan hari raya, tunjangan hari natal. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Disamping contoh di atas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti.

## 3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Dalam manifestasinya dapat dibedakan antara Kompensasi Total dan Kompensasi Khusus:

### a. Kompensasi Total

Kompensasi ini adalah keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Komponennya terdiri dari ketiga jenis kompensasi tersebut di atas, yakni upah atau gaji, beberapa jenis kompensasi tidak langsung dan insentif.

### b. Kompensasi Khusus

Kompensasi ini disebut juga penghasilan tambahan (*perk/prequisite*) yakni penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan status tertentu

dalam perusahaan. Kompensasi ini biasanya diberikan secara khusus untuk manajer tingkat atas, bentuknya antara lain berupa kendaraan perusahaan, tempat parkir khusus, pembayaran uang keanggotaan perkumpulan eksekutif untuk pertemuan dan olah raga (*country club*).

Sedangkan menurut Gary Desler yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1993:350) berpendapat kurang lebih hampir sama dengan apa yang diungkapkan oleh Nawawi, yaitu :

“Kompensasi berarti bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran. Kompensasi memiliki tiga komponen. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial*) dalam bentuk upah, gaji. Insentif, komisi dan bonus ; pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan ukuran atas dana perusahaan ; dan ganjaran non financial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi”.

Sedang menurut Siswanto (1989:116), kompensasi diartikan sebagai berikut :

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.

Pendapat lain diungkapkan oleh Handoko (1997:245), yang mendefinisikan kompensasi sebagai pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji atas jasa-jasanya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto (1989:116) bahwa kepuasan atas imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja merupakan reaksi yang kompleks terhadap pelbagai keadaan dan dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

- a. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja adalah fungsi dari jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan.
- b. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain.
- c. Tenaga kerja sering berpandangan keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.
- d. Kepuasan kerja secara totalitas dipengaruhi oleh berapa jauh tenaga kerja merasa puas dengan besarnya kompensasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mereka terima untuk pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dapat dijaga dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut diatas, sebab dengan cara demikian maka diharapkan motivasi karyawan akan dapat ditingkatkan dalam melaksanakan aktivitasnya. Motivasi ini penting sebab akan dapat berpengaruh pada keseluruhan proses yang dijalankan oleh perusahaan, apabila motivasi ini tidak ada dalam diri karyawan maka niscaya aktivitas atau tujuan perusahaan akan berkurang atau tidak tercapai.

#### 1.4.2 Dasar Teori Tentang Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1999:95) yang dimaksud dengan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut Hasibuan (1999:92) mengemukakan pendapatnya, "Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya". Oleh karena itu perlu ditimbulkan motivasi dalam diri karyawan, dengan cara memberikan kompensasi yang adil bagi tenaga kerja.

Menurut Wayne F. Cascio (dalam Hasibuan, 1999:95) yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk

memuaskan kebutuhannya. Seperti yang dikatakan Hasibuan (1999:93) bahwa, "Pada dasarnya orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs)".

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (dalam Hasibuan, 1999:93) mengemukakan pendapatnya bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Jadi jelas dari pengertian tersebut diatas bahwa sebenarnya motivasi ini sebenarnya dipengaruhi oleh faktor untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Menurut teori Motivasi Maslow (Siagian 1999:287) berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Sedangkan pengertian motivasi menurut teori Herzberg (Siagian, 1999:290) yang dikenal dengan teori motivasi "Model dua faktor", terdiri dari faktor motivasional dan faktor higiene atau "Pemeliharaan" adalah sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

Adapun yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan kompensasi yang berlaku.

Menurut Hasibuan (1999:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Jadi untuk dapat menilai motivasi karyawan dapat dilihat dari ketiga hal yang disebutkan oleh Hasibuan dan merupakan indikator dari motivasi kerja karyawan.

#### **1.4.3 Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja**

Salah satu aktivitas manajemen personalia yang banyak dilakukan oleh perusahaan dewasa ini adalah memberikan kompensasi tambahan sebagai upaya untuk memacu prestasi dan motivasi kerja karyawan. Nitisemito (1983:149) mengatakan bahwa :

“Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Oleh karena itu maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling cepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien”.

Implikasi yang terkandung dalam pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang paling kuat untuk mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat, disiplin dan penuh gairah karena adanya kompensasi yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan tersebut, dalam bentuk kompensasi akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Tujuan utama dari seseorang bekerja dalam perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya. Jika imbalan yang diperoleh dari hasil kerjanya tidak memuaskan atau tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka tidaklah mengherankan hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan, sehingga dapat menutup kekurangannya. Keadaan ini berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Adapun kompensasi yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja, Kussriyanto (1984:114) mengatakan bahwa :

“Seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, sekalipun tidak bisa berbangga dengan gaji yang diterimanya, jaminan kerja atau kondisi kerja yang lainnya. Seseorang yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, menjadi tukang mangkir atau buruk prestasi kerjanya”.

Jadi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memberi kepuasan kerja pada karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat memberi kepuasan karyawan maka karyawan tersebut tidak ada motivasi untuk bekerja.

Seorang karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila mendapat balas jasa yang sesuai dengan kemauan dan harapan mereka. Sebagaimana pendapat Hasley (1978:49) mengenai kompensasi yaitu “Kebutuhan akan jaminan hidup ini selalu merupakan kebutuhan yang terlebih kuat, yang dapat dipergunakan oleh pengawas untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik”.

Jadi dengan pemuasan kebutuhan karyawan atau dengan memberikan kompensasi bagi karyawan atas hasil kerjanya, sehingga merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tepat. Pemberian tentunya harus

disesuaikan dengan kondisi perkembangan perusahaan, bagaimanapun juga perusahaan ingin agar setiap bentuk pemberian kompensasi bisa mendatangkan keuntungan secara ekonomis dan dapat dipertanggungjawabkan, yaitu dengan kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

### 1.5 Asumsi

Agar hipotesis yang diajukan diatas dapat berfungsi sebagaimana mestinya, penulis menentukan beberapa asumsi. Asumsi adalah anggapan dasar tentang keadaan waktu penelitian yang menunjang pemecahan masalah yang menyederhanakan dan mempermudah pembahasan. Jadi setiap asumsi adalah batasan hipotesis yang telah dipergunakan penulis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan asumsi sebagai berikut :

1. Bekerja secara rutin.
2. Karyawan relatif homogen.
3. Karyawan tersebut adalah penerima kompensasi.

### 1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam hal ini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Nazir, 1999:182). Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ho : Tidak ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia.
- Ha : Ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia.

## **1.7 Operasionalisasi Konsep**

### **1.7.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas merupakan variabel pokok yang mempengaruhi variabel lain, artinya variabel ini tidak mendapatkan pengaruh dari variabel lainnya (Nazir, 1999 : 150). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pemberian kompensasi, dimana bentuk kompensasi yang sering digunakan pada bagian produksi Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia yaitu insentif dengan istilah yang biasa digunakan pada perusahaan ini adalah premi dan upah. Adapun indikator-indikator dari variabel bebas ini adalah :

#### **1. Premi produksi.**

Insentif dalam bentuk premi seperti ini diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi yang dimaksudkan adalah berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima premi atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. Pada perhitungan untuk premi ini, pihak perusahaan telah memberikan standart produksi dalam menilai apakah tingkat produksi yang baku telah terlampaui, yakni sebesar 200 lembar sheet dalam sehari. Apabila dalam sehari karyawan produksi dapat mengerjakan atau memproduksi sheet lebih dari 200 lembar maka pihak perusahaan akan memberikan premi atas tingkat produksi ini dengan perhitungan mereka akan mendapatkan sebesar Rp. 50 perlembaranya.

#### **2. Premi penggantian karyawan.**

Para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan premi yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas dalam mencari pengganti karyawan yang sedang libur. Hal ini dikarenakan kebijakan dari pihak perusahaan yang memang menerapkan hari libur bagi karyawannya secara bergantian dan telah terjadwal, sehingga apabila ada karyawan yang dapat mencari pengganti karyawan yang memang kebetulan sedang libur maka pihak perusahaan

memberikan premi kepada karyawan yang berhasil. Sebaliknya apabila karyawan yang memang telah terjadwal mendapat jatah libur tetapi tetap masuk, maka pihak perusahaan memberikan premi kepada karyawan yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tersebut tetap termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan pihak perusahaan tidak terlalu mengalami banyak kekurangan dalam memproduksi getah karet menjadi sheet, dimana bagi karyawan yang mampu mendapatkan pengganti atau bagi mereka yang tetap bekerja akan memperoleh premi sebesar Rp. 900 perorang.

### 3. Upah Lembur

Upah lembur diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya melebihi ketentuan standart waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut adalah untuk setiap kelebihan satu jam kerja akan diberikan Upah lembur sebesar Rp. 750 perorang.

Untuk mengukur variabel pemberian kompensasi ini, penulis menggunakan skala likert dalam kriteria penilaian untuk item-item di atas sebagai berikut :

- a. Jawaban a : tidak pernah diberi skor 1
- b. Jawaban b : jarang (1-2 kali) diberi skor 2
- c. Jawaban c : kadang-kadang (3-4 kali) diberi skor 3
- d. Jawaban d : sering (5-7 kali) diberi skor 4
- e. Jawaban e : sering sekali (8-10 kali) diberi skor 5

Penilaian pada indikator ini dikategorikan menjadi tinggi, sedang dan rendah, hal tersebut didasarkan pada sistem skor. Untuk mengetahui skor responden berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah maka perlu ditentukan interval kelasnya. Menurut Sutrisno Hadi (1981:212) dalam menentukan interval kelas sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi dari} \quad \quad \quad \text{Skor terendah dari}}{\text{tiap jawaban} \quad \quad \quad \text{tiap jawaban}} = \text{Banyaknya interval}$$

Untuk perhitungan skor tertinggi dan skor terendah dari tiap jawaban adalah sebagai berikut :

- Skor tertinggi = Jumlah item X skor tertinggi
- Skor terendah = Jumlah item X skor terendah

Untuk perhitungan skor tertinggi dan skor terendah dari tiap jawaban, pada soal angket variabel X huruf A, B dan C adalah sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $3 \times 5 = 15$
- Skor terendah =  $3 \times 1 = 3$

Interval kelasnya didapat sebagai berikut :

$$\frac{15 - 3}{3} = 4$$

Sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Jumlah nilai 12 - 15 = termasuk kategori tinggi
- Jumlah nilai 8 - 11 = termasuk kategori sedang
- Jumlah nilai 3 - 7 = termasuk kategori rendah

### 1.7.2 Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan. Yang dimaksud motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator dari motivasi kerja karyawan ini adalah :

#### a. Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Pemberian premi tersebut dapat mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan dimana item-item yang terdapat didalamnya adalah :

- 1) Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak masih menunggu perintah dari atasan.
- 2) Ketika melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya.
- 3) Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa senang.
- 4) Keinginan untuk lebih meningkatkan kualitas hasil kerja.

- 5) Ada tidaknya rasa malas sebelum melaksanakan pekerjaan.
- 6) Ada tidaknya timbul rasa bosan ketika sedang melaksanakan pekerjaan.

b. Meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan.

Dengan pemberian premi dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan dengan item-item diantaranya sebagai berikut :

- 1) Datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya.
- 2) Adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar.
- 3) Karyawan tidak membolos.
- 4) Karyawan bisa mengerjakan tugas sesuai dengan harapan atasan atau perusahaan.

c. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Pemberian premi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan item-item diantaranya :

- 1) Ada tidaknya keinginan untuk keluar atau berhenti dari perusahaan.
- 2) Ada tidaknya konflik dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Karyawan tidak melakukan tuntutan untuk menambah premi.

Adapun untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan ini penulis menggunakan skala likert dalam kriteria penilaian untuk item-item diatas sebagai berikut:

Jawaban a : tidak pernah diberi skor 5

Jawaban b : jarang diberi skor 4

Jawaban c : kadang-kadang diberi skor 3

Jawaban d : sering diberi skor 2

Jawaban e : sering sekali diberi skor 1

Penilaian pada indikator ini dikategorikan menjadi tinggi, sedang dan rendah. Sama seperti perhitungan pada variabel X (pemberian kompensasi), maka terlebih dahulu ditentukan interval kelasnya.

Untuk perhitungan skor tertinggi dan skor terendah dari tiap jawaban, pada soal angket variabel Y huruf A adalah sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $6 \times 5 = 30$
- Skor terendah =  $6 \times 1 = 6$

Interval kelasnya didapat sebagai berikut :

$$\frac{30 - 6}{3} = 8$$

Sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Jumlah nilai 23 - 30 = termasuk kategori tinggi
- Jumlah nilai 15 - 22 = termasuk kategori sedang
- Jumlah nilai 6 - 14 = termasuk kategori rendah

Untuk perhitungan skor tertinggi dan skor terendah dari tiap jawaban, pada variabel Y huruf B adalah sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $4 \times 5 = 20$
- Skor terendah =  $4 \times 1 = 4$

Interval kelasnya didapat sebagai berikut :

$$\frac{20 - 4}{3} = 5,3$$

Sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Jumlah nilai 16 - 20 = termasuk kategori tinggi
- Jumlah nilai 12 - 15 = termasuk kategori sedang
- Jumlah nilai 7 - 11 = termasuk kategori rendah

Untuk perhitungan skor tertinggi dan skor terendah dari tiap jawaban pada variabel Y huruf C adalah sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $3 \times 5 = 15$
- Skor terendah =  $3 \times 1 = 3$

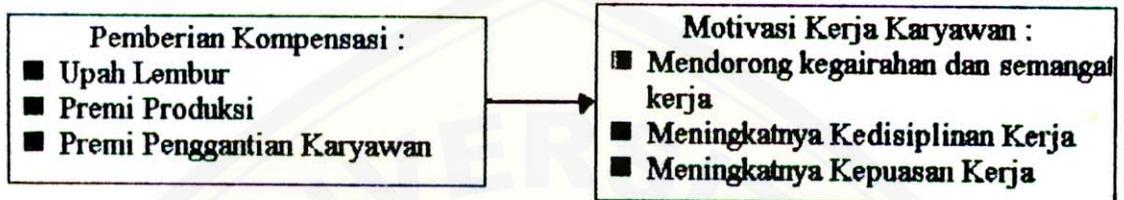
Interval kelasnya didapat sebagai berikut :

$$\frac{15 - 3}{3} = 4$$

Sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Jumlah nilai 12 - 15 = termasuk kategori tinggi
- Jumlah nilai 8 - 11 = termasuk kategori sedang
- Jumlah nilai 3 - 7 = termasuk kategori rendah

Adapun model analisis hubungan pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia adalah sebagai berikut:



## 1.8 Metode Penelitian

Didalam penelitian dan penulisan suatu karya ilmiah, maka penting sekali dipertahankan kadar ilmiahnya melalui suatu pengujian yang berdasarkan petunjuk metode research agar dapat memiliki nilai-nilai yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Dengan demikian metode penelitian merupakan cara yang dipergunakan suatu penelitian agar lebih sempurna, utamanya untuk pembuktian nyata terhadap pemecahan masalah.

### 1.8.1 Tahap Persiapan

#### a. Menentukan Lokasi Penelitian

Penentuan daerah penelitian ini bertujuan untuk mempermudah didalam mencari data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, maka pemilihan daerah penelitian pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia. Alasannya karena pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia ini banyak menggunakan tenaga kerja langsung, dimana umumnya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja langsung ini banyak menggunakan kompensasi sebagai

pembayaran atas pekerjaan, dimana kompensasi yang banyak digunakan adalah dengan memberikan premi/insentif dan upah.

b. Observasi Pendahuluan.

Yaitu pengumpulan data dengan jalan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data-data awal mengenai keadaan perusahaan, sehingga berguna dalam penulisan.

c. Studi Kepustakaan

Pada tahap ini penulis berusaha menggali konsep-konsep atau teori yang mendukung penelitian dengan cara membaca literatur yang ditulis oleh para pakar dan praktisi untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori.

### 1.8.2 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah unit keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam setiap penelitian, populasi yang diambil erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari (Singarimbun dan Effendi, 1989:152). Jadi besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik proporsional random sampling yaitu pengambilan sampel dengan membatasi populasi ke dalam bagian tertentu dan diambil secara acak.

Untuk menentukan besar kecilnya sampel, Hadi (1995:73) mengemukakan pendapatnya bahwa, "Sebenarnya tidak ada ketentuan atau ketetapan mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi". Memperjelas pendapat dari Hadi, lebih lanjut Singarimbun dan Effendi (1989:154) berpendapat bahwa, "Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dari jumlah satuan-satuan elementer (elemen unit) dari populasi". Untuk penentuan penarikan sampel, peneliti mengambil karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia, sebanyak 50% dari 60 orang karyawan, yakni sebesar 30 orang karyawan.

Ketiga puluh (30) orang tersebut merupakan tenaga kerja langsung, artinya mereka adalah karyawan yang terlibat secara langsung dalam proses produksi yang terdiri atas karyawan harian tetap dan harian lepas bagian pabrik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pada tiap-tiap alat atau mesin pencetak yang berjumlah 4 mesin dibagi dalam 4 kelompok yang saling berkaitan, pada mesin I, II, III dan IV : dengan pengawas masing-masing 1 orang dan operator mesin 1 orang dengan karyawan 5 orang. Jadi jumlah keseluruhan pada posisi mesin 28 orang karyawan harian tetap.
- b. Pada tahap sortasi ditempatkan 1 orang karyawan harian tetap.
- c. Pada tahap terakhir yakni pengebalan atau pengemasan sebanyak 1 orang karyawan harian lepas.

### 1.8.3 Tahap Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan pencatatan dan pengamatan yang sistematis sehingga memperoleh gambaran dari obyek yang diselidiki. Tujuannya adalah untuk memperoleh data lebih dalam mengenai objek penelitian.

#### b. Wawancara

Metode wawancara dapat digunakan untuk mencari informasi yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan. Dimana metode wawancara ini akan bermanfaat untuk memperoleh hal-hal atau data-data lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### c. Kuisisioner

Metode kuisisioner ini dipakai untuk memperoleh data-data dan keterangan langsung dari responden, yaitu untuk memperoleh data pokok atau primer. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup.

d. Dokumenter

Metode dokumenter ini digunakan untuk memperoleh informasi dari catatan-catatan yang sudah ada, dokumen-dokumen, buku-buku, gambar-gambar yang ada ditempat penelitian sehingga penulis tinggal menulis atau memindahkan data-data yang telah diperoleh tersebut.

#### 1.8.4 Tahap Analisis Data

Adapun tahap-tahap yang dilalui dalam analisa data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data atau Editing

Editing dilakukan setelah kuisisioner dijawab oleh responden. Aktivitas ini bertujuan untuk meneliti kembali data yang telah terkumpul, sehingga dapat dikatakan apakah data tersebut sudah baik dan memenuhi syarat, sehingga dapat digunakan dalam proses selanjutnya.

2. Pemberian kode

Pemberian kode bertujuan untuk mempermudah dalam pengolahan data. Tahap-tahapnya yaitu pertama mempelajari jawaban responden, memutuskan perlu tidaknya jawaban tersebut dikategorikan terlebih dahulu dan kemudian memberikan simbol atau kode berupa angka-angka pada jawaban yang ada.

3. Membuat tabulasi

Tabulasi yaitu memasukkan data kedalam tabel-tabel menurut jenisnya. Aktivitas ini berfungsi agar data-data yang ada mudah untuk dibaca dan dihitung. Dengan melihat tabel akan diketahui dengan jelas karakteristik responden berdasarkan jawaban-jawaban yang telah diberikan dalam daftar-daftar pertanyaan atau kuisisioner.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang juga sering disebut analisis statistik. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi rank spearman (Siegel, 1997:256) dengan perumusan sebagai berikut :

Untuk mencari  $r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}}$  harga  $X^2$  dan  $Y^2$  digunakan rumus :

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

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

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga  $T_x$  dan  $T_y$  digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

$r_s$  = Korelasi Rank Spearman

$t$  = Jumlah rank kembar

$N$  = Jumlah responden

$X^2$  = variasi nilai X

$Y^2$  = variasi nilai Y

Oleh karena responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini jumlahnya lebih besar dari sepuluh, maka berlaku pengujian atau penggunaan test-t dengan level signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan sebesar 95% sebagai berikut :

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

Adapun penarikan kesimpulan yang menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel menurut Hadi (1995:275), biasanya berkisar antara 0,000 - 1,000, kriteria penafsirannya sebagai berikut :

0,000 - 0,200 = Hubungan sangat lemah

0,200 - 0,400 = Hubungan lemah

0,400 - 0,600 = Hubungan sedang

0,600 - 0,800 = Hubungan kuat

0,800 - 1,000 = Hubungan sangat kuat

#### 1.8.5 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap akhir penelitian, maka perlu dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil yang diteliti. Dalam hal ini penulis menggunakan metode deduksi yaitu cara penarikan kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

## II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perkebunan Widodaren merupakan unit usaha dari PT. PP. Jember Indonesia, yang mengusahakan berbagai komoditi antara lain : budidaya karet, kopi, kakao, cengkeh, lada dan panili.

PT. PP. Jember Indonesia didirikan di Jakarta dengan akta notaris Raden Kaiman, tertanggal 12 September 1961, Nomor 84 dan mendapatkan pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia tahun 1961 Nomor.J.A.5/99/21. Selanjutnya berdasarkan keputusan rapat umum luar biasa para pemegang sero tanggal 30 November 1977 risalah rapatnya yang disahkan melalui akte notaris Hobropoerwanto di Jakarta tertanggal 30 November 1977 Nomor 05 memutuskan :

1. Tempat dan kedudukan kantor perseroan yang semula berada di Jakarta dipindahkan ke Jember terhitung sejak tanggal ditetapkannya rapat umum luar biasa.
2. Lokasi kantor perseroan berkedudukan di Jalan Gajah mada No. 224 Jember dengan Direktur Bapak Eddy Dharsan Wanamarta, terhitung sejak tanggal 30 November 1977 sampai dengan sekarang.

PT. PP. Jember Indonesia Indonesia mempunyai unit-unit kebun yang dikelola antara lain : Perkebunan Widodaren, Perkebunan Kaliputih, Perkebunan Bande Alit, Perkebunan Garahan Kidul dan Perkebunan Sukamade.

Perkebunan Widodaren adalah salah satu dari beberapa kebun yang dikelola oleh PT. PP. Jember Indonesia, sebagai badan hukumnya berkedudukan di Jalan Gajah Mada No. 224 Jember Jawa Timur. Dalam Pengelolaan dan penguasaan perkebunan Widodaren mengalami beberapa pergantian pemilik yaitu :

1. Periode tahun 1890-1942 dikelola oleh bangsa Belanda, tanaman yang diusahakan adalah budidaya kopi dan karet.

2. Periode tahun 1942-1958 dikelola oleh bangsa Belgia (Firma Society De Plantation De Jember S.A), pada tahun 1947 tersebut terjadi perang dunia II, yang dampaknya pabrik mengalami kerusakan berat.
3. Periode tahun 1958-1959 dikelola oleh bangsa Belgia, administrasinya dikuasai oleh L.M.O.D (Land Bouwmaats Chappy Ond Jember). Tahun 1959 perkebunan Widodaren dinasionalisasikan dan dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia.
4. Periode tahun 1960-1963 dikelola oleh swasta asing (Inggris) J.A. Wattio & Co. dan N.V. Sadarchek, kantornya berkedudukan di Bogor Jawa Barat.
5. Periode tahun 1963-1968 ditangani oleh pemerintah Indonesia, yang operasionalnya dilaksanakan oleh PT. Dwikora VI.
6. Periode tahun 1968-1976 dikelola oleh PT. Melania pengusahanya bangsa Belgia, kantornya berkedudukan di Jakarta.
7. Peride April tahun 1976 sampai sekarang, dikelola oleh PT. PP. Jember Indonesia yang merupakan perusahaan swasta nasional, kantornya terletak di Jalan Gajah Mada No. 224 sebagai direktur utamanya Bapak Eddy Dharsan Wanamartha dengan usahanya berupa budidaya karet, kopi, kakao, cengkeh, lada dan panili.

### 2.1.1 Kombinasi Tanaman

Kegiatan usaha dari perkebunan Widodaren yakni menanam dan memproduksi karet, kopi, kakao, cengkeh, lada dan panili. Kegiatan usaha tersebut terbagi dalam tiga (3) afdeling yakni afdeling Besaran Timur, afdeling Besaran Barat dan afdeling Bata'an. Berikut ini daftar tabel areal yang dikelola perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia :

Tabel 1 : Luas areal Tanaman Perkebunan widodaren PT. PP. Jember Indonesia Desember 2000 (Ha).

No.	Tanaman	Afdeling			Total Area	Prosentase
		Besaran Timur	Besaran Barat	Bata'an		
1.	Karet	70,20	31,32	64,65	166,17	25,69%
2.	Kopi	83,07	134,85	59,64	277,56	42,92%
3.	Kakao	33,89	36,80	47	117,69	18,20%
4.	Cengkeh	3,80	-	-	3,80	0,59%
5.	Lada	-	-	-	-	-
6.	Panili	49,06	22,93	-	71,99	11,13%
7.	Lain-lain	1,63	3,80	4,08	9,51	1,47%
Jumlah		241,65	229,70	175,37	646,72	100%

Sumber data : Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia.

Tampak dalam tabel 1 diatas bahwa total luas areal perkebunan Widodaren adalah sebesar 646,72 Ha, dengan luas masing-masing tanamannya sebagai berikut :

1. Untuk budidaya karet seluas 166,17 Ha atau sebesar 25,69% dari seluruh luas areal.
2. Untuk budidaya kopi seluas 277,56 Ha atau sebesar 42,92% dari seluruh luas areal.
3. Untuk budidaya kakao seluas 117,69 Ha atau sebesar 18,20% dari seluruh luas areal.
4. Untuk budidaya cengkeh seluas 3,80 Ha atau sebesar 0,59% dari seluruh luas areal.
5. Untuk budidaya panili seluas 71,99 Ha atau sebesar 11,13% dari seluruh luas areal.
6. Sedangkan untuk lain-lain disini ~~di sini~~ yang dimaksud adalah tanah yang berupa lereng, jalan, masjid, kantor dan sebagainya, dimana tanah tersebut tidak atau digunakan untuk hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan kegiatan budidaya tanaman, yakni seluas 9,51 Ha atau sebesar 1,47% dari seluruh luas areal.

### 2.1.2 Lokasi Perusahaan

Perkebunan Widodaren terletak di lereng Gunung Argopuro yang termasuk wilayah Desa Badean, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember dengan batas-batas perkebunan sebagai berikut :

- Sebelah Utara : berbatasan dengan hutan milik Perhutani.  
Sebelah Timur : berbatasan dengan Desa Badean - Desa Banjarsari dan hutan milik Perhutani.  
Sebelah Selatan : berbatasan dengan Desa Badean - Desa Banjarsari dan Desa Curah Kalong.  
Sebelah Barat : berbatasan dengan hutan milik Perhutani dan Perkebunan Gondang PTP. XXIII.

Perkebunan Widodaren terbagi dalam lima afdeling sebagai berikut :

1. Afdeling Besaran Timur.
2. Afdeling Besaran Barat.
3. Afdeling Bata'an.
4. Afdeling Pabrik.
5. Afdeling Tata Usaha.

### 2.1.3 Bentuk dan Struktur Organisasi

Organisasi pada hakekatnya merupakan suatu bentuk hubungan kerjasama yang diciptakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang telah ditentukan ini menunjukkan bahwa hakekat organisasi bukanlah suatu kumpulan sumber ekonomi semata-mata tetapi juga menciptakan suasana kerja yang baik atau usaha untuk mengadakan sumber-sumber dan hasil kerja yang baik.

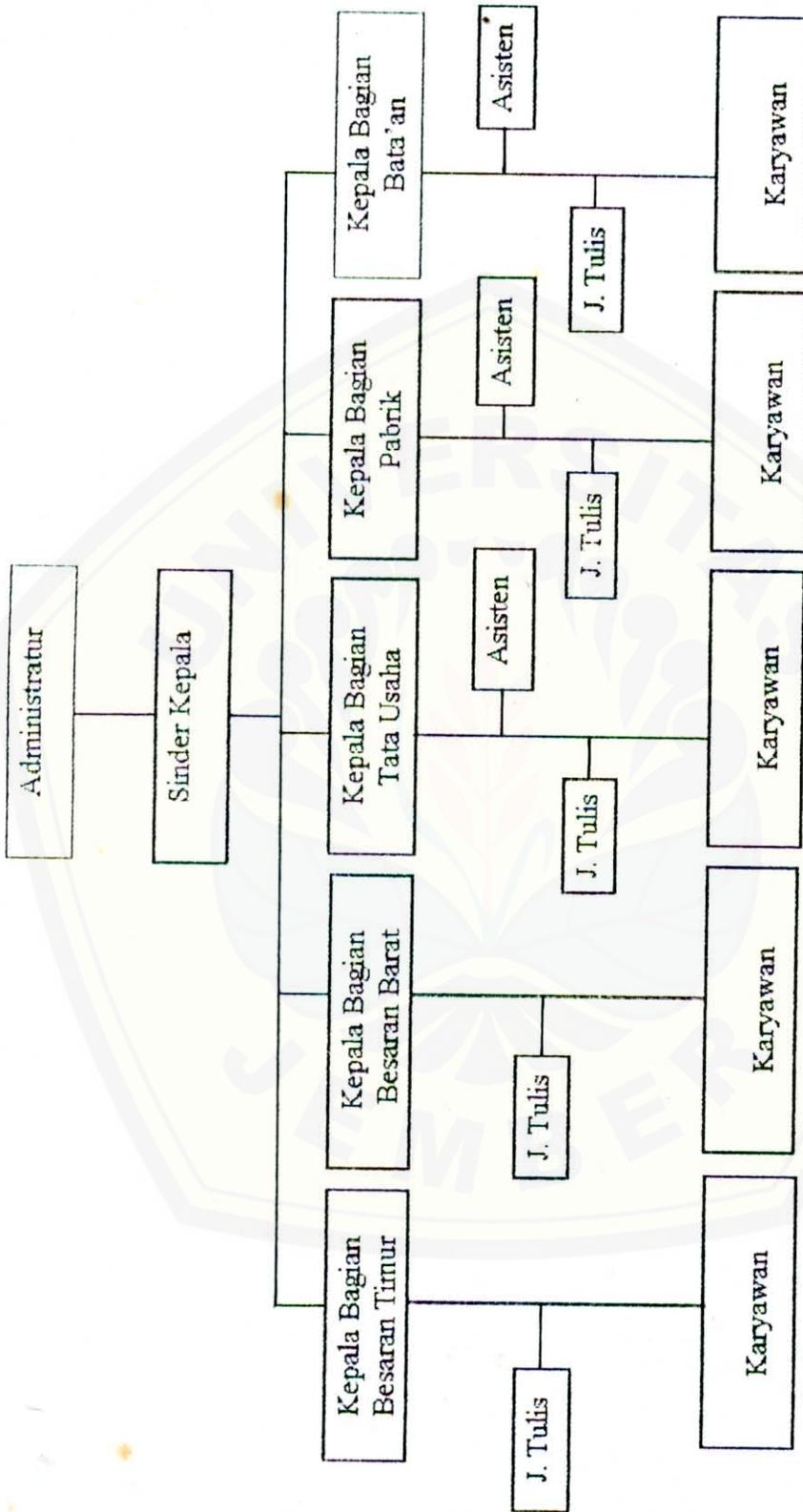
Dalam organisasi memungkinkan dilaksanakan aktivitas produksi yaitu suatu usaha yang menciptakan atau meningkatkan faedah/nilai, agar pengorganisasian dari semua kegiatan dapat berjalan lancar, maka perluasan pembagian tugas dan tanggung jawab dapat diketahui dari struktur organisasi perusahaan.

Semakin jelas struktur organisasi perusahaan maka semakin jelas pula tugas serta kedudukan masing-masing anggota dalam organisasi tersebut, sehingga semua aktivitas dalam perusahaan dapat dijalankan secara baik dan benar serta menghindari adanya kesimpangsiuran dan tumpang tindihnya pekerjaan. Struktur organisasi tersebut akan tampak lebih jelas dan tegas apabila dituangkan dalam bagan struktur organisasi, yang menunjukkan garis-garis komunikasi, pelimpahan wewenang atau tanggung jawab, baik ke atas maupun ke bawah.

Perkebunan Widodaren merupakan bentuk struktur organisasi garis, dimana semua karyawan menerima perintah dan petunjuk dari pimpinan serta tanggung jawab penuh pada pimpinan. Setiap orang memegang peranan dan tanggung jawab penuh atas bidang kerjanya, yang berada dibawah pengawasan suatu satuan jenjang yang setingkat dibawahnya. Dengan struktur organisasi yang baik maka tugas dan wewenang dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik pula.

Adapun bagan struktur organisasi Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia adalah sebagai berikut :

Gambar 1: Struktur Organisasi Perkebunan Widodaren



Sumber data : PT. PP. Jember Indonesia

Dalam struktur organisasi ada upaya untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan, untuk mencapai tujuan perusahaan. Aturan dan ketentuan yang mendasar harus ditentukan secara tegas agar masing-masing bagian (staf) yang ada, dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efektif. Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia adalah sebagai berikut :

#### 1. Administratur

Bertanggung jawab kepada atasan langsung (Direksi).

##### a. Tugas Pokok

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan Direksi dalam hal pengelolaan kebun agar mencapai hasil yang optimal sesuai dengan target dan standart.
- 2) Melaksanakan R.A.P.B kebun sesuai dengan azas tertib anggaran dan tertib objek.
- 3) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan di kebun baik dibidang tanaman, administrasi, keuangan dan umum.
- 4) Memelihara dan menjaga keamanan kebun.

##### b. Wewenang

- 1) Administratur mempunyai wewenang untuk mengelola kebun dengan batas ketentuan R.A.P.B dan kebijaksanaan Direksi.
- 2) Melaporkan kepada Direksi hasil pekerjaan, hambatan, gangguan pekerjaan serta asal usul penyempurnaan pekerjaan.
- 3) Mengusulkan pengangkatan karyawan, kenaikan pangkat atau golongan dengan mutasi lingkungannya.
- 4) Menyetujui atau menolak anggaran tahunan yang dibuat oleh masing-masing afdeling.

#### 2. Sinder Kepala

Bertanggung jawab kepada atasan langsung (Administratur).

- a. Tugas Pokok

Mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan sinder dalam melaksanakan peraturan perusahaan atau R.A.P.B (Fisik dan Finansial) dan kebijaksanaan administrator terhadap pengelolaan afdeling.
- b. Wewenang
  - 1) Melakukan koreksi pekerjaan afdeling tentang penyimpangan terhadap R.A.P.B.
  - 2) Melaporkan kepada Administrator hasil pekerjaan, hambatan dan gangguan pekerjaan serta asal usul penyempurnaan pekerjaan.
  - 3) Dapat bertindak atas nama Administrator sepanjang Administrator berhalangan dan melimpahkan wewenangnya dalam bidang tertentu.
3. Kepala Bagian Besar Timur, Besar Barat dan Bata'an Bertanggung jawab kepada atasan langsung (Sinder Kepala).
  - a. Tugas Pokok
    - 1) Mengelola afdeling yang berada dibawah tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
    - 2) Mengkoordinir kegiatan pekerjaan kebun dengan hasil yang optimal serta biaya yang efisien.
  - b. Wewenang
    - 1) Memberikan peringatan tidak tertulis kepada karyawan di afdeling yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.
    - 2) Mengatur penempatan pekerjaan karyawan.
    - 3) Mengatur lingkungan hidup karyawan di afdeling.
    - 4) Memberikan petunjuk tentang mekanisme kerja menurut prosedur perusahaan yang berlaku.
    - 5) Melaporkan kepada Sinder Kepala hasil pekerjaan, kesulitan-kesulitan atau hambatan-hambatan pekerjaan serta asal usul penyempurnaan pekerjaan.

- 6) Mengusulkan pengangkatan karyawan, kenaikan pangkat atau golongan dan mutasi di lingkungannya.
- 7) Membuat anggaran tahunan bagi rencana pekerjaan pada tahun berikutnya.

#### 4. Kepala Bagian Pabrik

Bertanggung jawab kepada Sinder Kepala.

##### a. Tugas Pokok

- 1) Mengelola pabrik yang meliputi produksi, teknik atau mesin dan bangunan.
- 2) Mengkoordinir kegiatan pabrik dengan hasil dan standart mutu yang optimal serta biaya yang efisien.

##### b. Wewenang

- 1) Memberikan peringatan tidak tertulis kepada karyawan di afdeling yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Mengatur penempatan pekerjaan karyawan.
- 3) Mengatur lingkungan hidup karyawan di afdeling.
- 4) Memberikan petunjuk tentang mekanisme kerja menurut prosedur perusahaan yang berlaku.
- 5) Melaporkan kepada Sinder Kepala hasil pekerjaan, kesulitan atau hambatan pekerjaan serta asal usul penyempurnaan pekerjaan.
- 6) Mengusulkan pengangkatan karyawan, kenaikan pangkat atau golongan dan mutasi di lingkungannya.
- 7) Membuat anggaran tahunan bagi rencana pekerjaan pada tahun berikutnya.

#### 5. Tata Usaha

Bertanggung jawab kepada Sinder Kepala.

##### a. Tugas Pokok

Mengkoordinir administrasi dalam bidang keuangan dan produksi dari masing-masing afdeling.

b. Wewenang

- 1) Melakukan koreksi administrasi pada masing-masing afdeling.
- 2) Memberikan petunjuk terhadap sistem dan mekanisme kerja administrasi dan batas-batas ketentuan yang berlaku.
- 3) Melakukan pemeriksaan-pemeriksaan pembayaran upah di afdeling dan melakukan pemeriksaan di lapangan secara langsung yang berhubungan dengan pembayaran upah.
- 4) Melaporkan kepada administratur tentang hasil pekerjaan, hambatan-hambatan pekerjaan dan asal usul penyempurnaan pekerjaan.

6. Mandor

Bertanggung jawab pada Kepala Bagian masing-masing afdeling.

a. Tugas Pokok

- 1) Mengawasi kegiatan atau pekerjaan para karyawan yang dibimbingnya.
- 2) Mengatur posisi karyawan yang dibimbingnya.

b. Wewenang

- 1) Memberikan teguran kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Memberikan persetujuan kepada karyawan apabila ada karyawan yang tidak masuk.

## 2.2 Tenaga Kerja

PT. PP. Jember Indonesia Perkebunan Widodaren saat ini mempunyai tenaga kerja yang terbagi dalam lima jenis tenaga kerja yakni : karyawan staf, bulanan, harian tetap, harian lepas atau musiman yang melaksanakan kegiatan baik di tanaman dan karyawan pabrik.

Untuk lebih jelasnya mengenai pembagian tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Daftar tenaga kerja Perkebunan Widodaren PT.PP. Jember Indonesia.

No.	Jabatan	Staf	Substaf	Bulanan	Harian		Jumlah
					Tetap	Lepas	
1.	Administratur	1	-	-	-	-	1
2.	Sinder Kepala	1	-	-	-	-	1
3.	Kepala Bagian Afdeling	4	4	9	-	-	17
4.	Kepala Tata Usaha	1	2	6	2	2	13
5.	Buruh Afdeling :						
	Besaran Timur	-	-	-	9	28	37
	Besaran Barat	-	-	-	14	16	30
	Bata'an	-	-	-	4	14	18
	Pabrik	-	-	-	30	30	60
	Jumlah	7	6	15	59	90	177

Sumber data : Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Jumlah tenaga kerja langsung sebanyak 149 orang karyawan, yang terdiri dari 59 orang karyawan harian tetap, dimana mereka merupakan tenaga kerja yang bekerja tetap di perusahaan dengan pembayaran upah perhari dan 90 orang karyawan harian lepas, dimana mereka merupakan karyawan lepas yang sewaktu-waktu bisa digantikan dengan orang lain dengan sistem pembayaran upah perhari.
- b. Jumlah tenaga kerja tidak langsung sebanyak 28 orang karyawan yang terdiri atas 7 orang staf, 6 orang substaf dan 15 orang karyawan tetap bulanan.

### 2.2.1 Jam Kerja

Jam kerja sangat penting untuk diketahui, khususnya bagi para karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mengerti kapan ia akan memulai pekerjaannya dan mengakhirinya. Kejelasan mengenai jam kerja ini juga akan menghindarkan karyawan dari eksploitasi tenaga dan pikiran yang berlebihan dari perusahaan.

Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia dalam hal ini telah membuat dan mengatur jam kerja mereka rata-rata selama 7 jam tiap-tiap harinya. Lebih lanjut mengenai aturan jam kerja di Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis dan Hari Sabtu :

Jam I : 06.30 WIB - 11.30 WIB

Istirahat : 11.30 WIB - 12.00 WIB

Jam II : 12.00 WIB - 13.30 WIB

b. Hari Jum'at :

Jam I : 06.30 WIB - 10.30 WIB

Istirahat : 10.30 WIB - 12.30 WIB

Jam II : 12.30 WIB - 13.30 WIB

### 2.2.2 Kompensasi

#### 2.2.2.1 Premi Produksi

Sebagai perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja langsung, Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia menerapkan sistem upah insentif untuk membayar karyawan yang relatif besar yakni sebanyak 149 orang. Hal ini dimaksudkan agar mempermudah pihak perusahaan untuk membayar upah karyawannya dan untuk dapat mengontrol keuangan dengan mudah jika suatu saat terjadi defisit anggaran sehingga apabila hal itu terjadi, maka perusahaan dapat dengan mudah untuk menilai berapa karyawan yang memang harus diperkerjakan dalam hal-hal yang dianggap penting bagi perusahaan.

Pihak Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia dalam membayar upah insentif menggunakan istilah premi bagi semua karyawan harian baik untuk Besaran Timur, Besaran Barat, Bata'an dan pabrik. Kaitannya dengan penulisan skripsi ini penulis mengangkat sistem pembayaran premi yang diberikan pada karyawan harian tetap dan harian lepas (tenaga kerja langsung) bagian pabrik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pada tiap-tiap alat atau mesin pencetak yang berjumlah 4 mesin dibagi dalam 4 kelompok yang saling berkaitan, pada mesin I, II, III dan IV : dengan pengawas masing-masing 1 orang dan operator mesin 1 orang dengan karyawan 5 orang. Jadi jumlah keseluruhan pada posisi mesin 28 orang karyawan harian tetap.
- b. Pada tahap sortasi ditempatkan 1 orang karyawan harian tetap.
- c. Pada tahap terakhir yakni pengebalan atau pengemasan sebanyak 1 orang karyawan harian lepas.

Pada bagian ini, selain mereka mendapat upah harian sebesar Rp. 8.900 perhari untuk pengawas dan Rp. 8.480 untuk pekerja, mereka akan mendapatkan premi jika tingkat baku produksi yang telah ditetapkan perusahaan terlampaui. Apabila mereka mampu menyelesaikan sheet lebih dari 200 lembar perhari maka mereka akan mendapatkan Rp. 50 untuk tiap-tiap kelebihan produksi tersebut.

#### **2.2.2.2 Premi Penggantian Karyawan**

Pada jenis premi ini diberikan kepada karyawan yang mampu mencari karyawan pengganti yang sedang libur. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan telah mengatur jadwal bagi karyawan yang ingin libur. Keadaan semacam ini disebabkan apabila tingkat produksi getah latex yang diambil dari kebun terus menerus mengalir maka pihak perusahaan (khususnya pabrik) harus terus mengolahnya. Kontinuitas produksi yang dilakukan semacam ini akan menyebabkan karyawan mau tidak mau harus masuk walaupun hari kerja tersebut adalah hari libur, sehingga perusahaan telah membuat jadwal sedemikian rupa bagi karyawan untuk libur secara bergantian.

Kebijakan semacam ini pada akhirnya membuat pihak perusahaan memberikan premi bagi karyawan yang mampu untuk mencari karyawan yang sedang libur tersebut, dengan premi sebesar Rp. 900 untuk 1 orang karyawan pengganti.

### **2.2.2.3 Upah Lembur**

Wajar apabila dalam suatu pekerjaan apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan kebijakan kepada karyawan untuk bekerja diluar ketentuan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini tidak akan merugikan perusahaan bahkan akan sangat menguntungkan jika pada kondisi tertentu permintaan akan produk terus mengalir. Sehingga kebijakan jam lembur akan sangat membantu perusahaan untuk memenuhi permintaan produk dalam jumlah tertentu.

Oleh karena itu sebagai kompensasi atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan akan memberikan upah berupa upah lembur. Ketentuan yang berlaku pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia adalah untuk setiap tingkat satu jam, perusahaan akan memberikan upah lembur sejumlah Rp. 750. Pemberian upah semacam ini dirasakan sebagai kelayakan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

## **2.3 Proses Pengolahan Karet**

### **2.3.1 Sejarah Karet**

Karet telah sejak berabad-abad tahun yang lalu dikenal dan digunakan penduduk daerah asalnya, Brasil. Perhatian terhadap karet bertambah lagi setelah seorang ahli fisika dan kimia dari Inggris bernama Pristly menemukan bahwa karet dapat digunakan untuk menghapus tulisan dari grafit, sehingga orang Inggris menjuluki "*Rubber*". Meskipun penemuan karet sudah lama dikenal namun penduduk belum begitu tertarik karena orang belum tahu cara mengeluarkan getah yang banyak dari pohon Hevea.

Pada tahun 1825 barulah disiarkan penjelasan lengkap tentang karet yang dinamakan Hevea Brasiliensis Muellarg. Asalnya dari lembah hilir sungai Amazone

dan kemudian dibawa ke Asia, yang hingga saat ini telah ditanam secara besar-besaran dan telah mengangkat derajat Indonesia sebagai penghasil karet ternama.

Lambat laun rahasia menyadap agar mendapatkan getah yang banyak diketahui juga oleh ahli-ahli. Cara menyadap yang dilakukan oleh orang di hutan Brasil diperbaiki di kebun-kebun sehingga hasilnya jauh melebihi. Aturan menyadap cara baru diketahui setelah lama dilakukan penelitian dan percobaan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Menurut cara baru getah itu dikeluarkan dengan jalan ditoreh yaitu mengupas pita kulit sampai ke dekat kambium. Pada umumnya hal itu dilakukan oleh seorang ahli yakni sekali menoreh dari kanan ke kiri atas. Panjang coretan adalah  $\frac{1}{3}$  atau  $\frac{1}{2}$  dari lingkaran batang.

### 2.3.2 Syarat Tumbuh

#### 1. Tanah

*Hevea Brassiliensis* akan tumbuh baik pada tanah-tanah yang berstruktur gembur dan subur. Tanaman karet lebih dominan membutuhkan sifat fisis daripada sifat khemis tanah. Pada tanah-tanah yang kurang subur tanaman *Hevea* masih dapat tumbuh dengan subur, karena pohon ini dapat mengembalikan hampir seluruh zat-zat tanah yang diserap akarnya dengan bantuan daun yang gugur sehingga tanaman ini tidak mengalami kekurangan pada tanah atau lokasi tumbuhnya sebagai tanaman penghasil yang diperoleh adalah getah karet yakni latex yang tidak mengandung zat-zat tersebut. Oleh karena itu tanaman *Hevea* adalah hasil pembiakan tanaman hutan yang tidak mengakibatkan unsur tanah habis, tetapi justru sebaliknya menambah tingkat produktifitas tanah.

#### 2. Iklim

Pohon *Hevea Brassiliensis* tumbuh baik pada daerah dengan curah hujan antara 2000 - 4000 mm per tahun dengan ketinggian tempat 600 m dari permukaan laut. Tetapi tanaman karet juga tidak dikehendaki jika jumlah hari hujan turun secara terus menerus dan sering turun embun karena hal ini sangat mengganggu aktivitas tanaman sendiri.

### 2.3.3 Penyadapan dan Pengolahan Hasil Tanaman Karet

#### 2.3.3.1 Penyadapan

Tanaman karet baru dapat disadap untuk pertama kalinya jika lingkaran batang tanah mencapai 45 cm dari atas tanah pada persemaian dan dari media penempelan untuk tanaman okulasi. Pada umumnya tanaman karet yang berdiameter 45 cm diperkirakan umumnya telah mencapai 5 - 6 tahun. Dengan demikian areal tanaman atau pertanaman karet dapat dimulai untuk disadap bila 55% dari jumlah tanaman telah memenuhi syarat tersebut.

Penyadapan dilakukan dengan cara menggores gelam batang tanaman dengan pisau sadap. Waktu penyadapan yang baik dilakukan pada pagi hari yaitu sekitar jam 04.00 - 06.00, karena pada saat tersebut tekanan turgor masih cukup tinggi dibandingkan pada siang hari. Pengumpulan latex dari mangkok penampung yaitu pada jam 09.00. Adapun pokok-pokok kegiatan yang perlu dilaksanakan yaitu :

1. Kriteria-kriteria tanaman yang perlu disadap yaitu :

- ⇒ tanaman telah berumur 5 - 6 tahun
- ⇒ pertumbuhan baik
- ⇒ mempunyai diameter batang 45 cm pada ketinggian 120 m jumlah dalam mencapai 60% populasi.

2. Kedalaman penyadapan

Karena pada kulit tanaman karet merupakan tempat getah latex sehingga kedalaman penyadapan karet 8 mm tergantung ketebalan kulit pada tiap pohon. Penyadapan dilakukan secara hati-hati agar tidak mengenai kulit batang terutama tanaman yang sudah tidak produksi lagi dan siap untuk dibongkar.

3. Tinggi bidang sadapan

Tinggi bidang sadapan 125 cm diukur dari permukaan tanah untuk bibit asal biji atau zailling dan dari pertautan, okulasi untuk bibit okulasi. Batas paling bawah sadapan untuk tanaman yang berasal dari zailling 5 cm, sedangkan dari tanaman okulasi 10 cm dari permukaan tanah. Pada tanaman yang sudah tidak memproduksi

lagi tinggi sadapan tergantung kemampuan dari penyadap itu sendiri. Penyadapan dapat dilakukan oleh tenaga kerja pria atau wanita.

#### 4. Kemiringan bidang sadapan

Miringnya bidang sadapan yang dipakai adalah  $45^\circ$  dari tanaman yang berasal dari biji dan hasil okulasi kemiringannya sama dengan membentuk garis vertikal dari batang yaitu dari kiri atas ke kanan.

#### 5. Rumus sadapan

Rumus sadapan yang dipergunakan di perkebunan Widodaren adalah S2D2 yang artinya "tanaman disadap seperti lingkaran batang dengan frekuensi 2 hari sekali" S = Spiral dan D = Day (hari).

Hal-hal yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas produksi adalah :

- Penyadapan terlalu dalam akan menurunkan hasil latex tahun berikutnya dan kulit bekas sadapan sulit untuk dipulihkan kembali.
- Tidak tepat dalam melakukan tempat bidang sadap.
- Bidang sadapan harus bebas dari gangguan daun yang gugur.
- Pengaruh hama dan penyakit pada berbagai pohon.
- Kemungkinan para penyadap meletakkan atau mencampurkan air pada latex.
- Teknik penyadapan.

Sebelum melakukan penyadapan para penyadap harus memperhatikan syarat-syarat penyadapan antara lain :

- Pisau sadap harus benar-benar bersih dan tentu saja harus tajam.
- Menyediakan obor atau lampu agar dapat mengenal letak bidang sadap.
- Mangkok harus bersih.
- Para penyadap tidak diperbolehkan menyadap tanaman yang masih muda.
- Dilakukan sadapan susulan untuk pohon yang telah memenuhi persyaratan.
- Bidang sadapan harus rata.
- Kemiringan sadapan harus rata agar latex yang keluar sempurna, tetapi untuk tanaman yang hampir tidak berproduksi bidang sadapan tidak ditentukan.

- h) Bagi penyadap dilarang melakukan penyadapan terlalu dalam.
- i) Pemasangan mangkok dan paku tidak boleh terlalu dalam.

### 2.3.3.2 Cara Penyadapan

Pertama-tama tanaman harus dibersihkan dahulu, baru kemudian batang disayat tegak lurus dengan tebal kira-kira  $\frac{1}{2}$  mm dan dibuat sayatan 2 dengan maksud :

1. Sebagai batas tengah batang yang tegak lurus untuk disadap.
2. Sebagai tempat mengalirnya latex dan juga untuk tempat penempelan talang atau mangkok.
3. Batang disadap dari kiri atas ke kanan bawah, sesudah dilaksanakan penyadapan selanjutnya pemasangan mangkok sampai latex keluar dan mengalir.
4. Tahap-tahap pengambilan latex :

a. Pengumpulan latex dan pengambilan contoh

Latex hasil sadapan yang ada dalam mangkok oleh para penyadap kemudian masing-masing dituangkan ke dalam wadah yang terbuat dari baja untuk kemudian dibawa ke tempat pengumpulan. Di tempat ini sudah tersedia tangki yang dipergunakan untuk menampung latex sadapan. Seorang petugas disertai tugas untuk mencatat dan menilai hasil latex sadapan, baik mengenai jumlah latex maupun kadar latexnya. Untuk mengetahui kadar karet kering latex sadapan dilakukan pekerjaan sebagai berikut yaitu satu luasan areal yang jumlah pohonnya sekitar 400 - 500 pohon, diambil sejumlah sadapan masing-masing penyadap yang kemudian digumpalkan dengan bantuan asam. Bekuan yang terjadi kemudian diangin-anginkan sebentar untuk kemudian ditimbang. Hasil penimbangan ini selanjutnya dikalikan dengan faktor pengering. Angka yang diperoleh ini yang dinamakan kadar karet kering.

b. Pengenceran latex

Latex kebun yang berasal dari berbagai areal pertanaman karet dengan klon-klon tanaman dan lingkungan hidup yang berbeda, kadar karetnya tidak sama. Oleh karena itu maka latex dicampur jadi satu agar diperoleh kadar karet rata-

rata untuk satu hari proses produksi. Setelah diketahui kadar karet rata-ratanya maka karet diencerkan dengan air. Fungsi pengenceran ini supaya kotoran yang ada dalam latex mudah dipisahkan, hal ini untuk menjaga kualitas karet tetap terjaga.

### 2.3.3.3 Proses Penyadapan Karet

Awal pembukaan sadapan dilakukan pada musim hujan atau awal bulan Oktober atau sampai akhir musim hujan yakni sekitar bulan April karena pada bulan-bulan tersebut getah atau latex yang dihasilkan lebih banyak dibandingkan dengan musim kemarau.

Tingginya produksi karet ditentukan oleh keadaan produksi tanaman, pemeliharaan yang baik termasuk penupukan sehingga klon tanaman juga ditentukan oleh penyadapan, sehingga penyadap perlu pengawasan yang ketat baik pengawasan waktunya maupun pengawasan kulitnya. Pengawasan itu antara lain :

1. Penggunaan kulit tiap kali irisan kira-kira 1,5 mm haruslah dijaga benar, agar penggunaan kulit selanjutnya sesuai dengan rencana.
2. Arah sadapan dengan kemiringan  $30^{\circ}$  -  $40^{\circ}$  dari kiri atas ke kanan bawah, sehingga banyak pembuluh getah terpotong menyebabkan banyak getah yang keluar.
3. Tinggi irisan sadapan permulaan 130 cm dari bagian terendah untuk tanaman pertantuan (okulasi) 70 cm dari bagian terendah untuk tanaman persemaian. Tebal irisan kira-kira 1,5 mm sedangkan kedalamannya kurang lebih 1 mm dari kambium. Sebenarnya semakin banyak irisannya mengakibatkan semakin banyak jumlah latex yang diperoleh. Tetapi jika irisan sampai mengenai bagian kayu yang lama sehingga perlu dijaga agar irisan tersebut tidak mengenai kayu, tetapi yang tidak dangkal.
4. Waktu sadapan umumnya dilakukan setiap hari dan sepagi mungkin agar latex yang keluar lebih banyak. Penyadapan dilakukan pada waktu pagi hari yakni pada pukul 05.00 dan berakhir jam 09.00 atau 09.30 WIB (tergantung jumlah pohon dan kecepatan penyadap itu sendiri). Penyadapan hanya dilakukan dalam sehari dan

pembagian lokasi untuk setiap penyadap sebanyak 350 - 400 pohon untuk setiap pekerja/orang.

### 2.3.4 Pengolahan Hasil

Pengolahan karet di perkebunan Widodaren yaitu diolah berupa sheet (terdiri dari RSS, Cutting dan Skimming) dan Creep (terdiri dari Brown). Pengolahan sheet berasal dari getah yang baik sedangkan creep berasal dari getah yang bercampur tanah dan busa dari bak pembekuan.

#### 2.3.4.1 Proses Pengolahan Latex

Adapun tahapan-tahapan untuk memulai proses penggilingan latex adalah sebagai berikut :

1. Latex dari hasil penyadapan dibawa ke pabrik dengan menggunakan timba atau bult.
2. Setelah dari pabrik latex diteliti kadar air (keringnya) sebab hal ini dimaksudkan untuk mengambil sampel latex sebanyak 100 cc dan ditambah dengan cuka (Mirenzuur) kemudian dikeringkan sehingga diperoleh perbandingan antara latex dan karet kering yang dinyatakan dalam prosentase.
3. Latex disaring melalui tiga tahap penyaringan untuk membersihkan latex dari kotoran yang masih melekat. Masing-masing alat penyaringan mempunyai ukuran yang berbeda-beda yaitu :
  - Ukuran penyaringan 30 mess
  - Ukuran penyaringan 40 mess
  - Ukuran penyaringan 60 mess
4. Setelah disaring kemudian latex dimasukkan ke dalam bak yang besar dan dicampur dengan air serta mirenzuur atau asam sulfat diaduk-aduk sampai merata kemudian dibekukan. Dalam menentukan banyaknya air dan asam sulfat tergantung dari hasil pengetahuan kadar karet (dari tes terhadap 100 cc latex).
5. Setelah latex membeku dan membentuk ukuran lembaran yang tebal kemudian lembaran tersebut ditipiskan dengan mesin penggilingan melalui empat tahap yaitu :

- pada mesin I (pertama), dibentuk dengan tujuan mencetak sheet menjadi ukuran ketebalan 1 cm.
  - pada mesin II (kedua), dibentuk dengan tujuan mencetak sheet menjadi ukuran ketebalan 0,5 cm.
  - Pada mesin III (ketiga), dibentuk dengan tujuan mencetak sheet menjadi ukuran ketebalan 2,5 - 3 mm.
  - pada mesin IV (keempat), sheet dicetak dengan memberi motif.
6. Semua lembaran latex dicuci sampai bersih.
  7. Dimasukkan ke dalam gudang pengasapan selama 4 sampai 5 hari dengan suhu  $40^{\circ}$  -  $50^{\circ}$  C.
  8. Tahap terakhir penyortiran masing-masing lembaran dengan cara menaruh lembaran diatas kaca yang di dalamnya ada sinar/cahaya, sehingga dapat diketahui mana lembaran yang baik dan yang buruk, dan selanjutnya dilakukan packing.

#### 2.3.4.2 Pengolahan Sheet

Latex yang berasal dari kebun ini kemudian ditimbang lalu dimasukkan ke dalam bak pembekuan yang sudah disaring lalu dicampur dengan air dan asam cuka dengan perbandingan 250 - 350 liter. Latex dengan perbandingan 150 liter air berbanding 50 cc asam cuka lalu dipasang alat pembekuan latex yang berupa tahu latex (pleat), kemudian ditutup untuk menghindari kotoran agar tidak masuk pada bak pembekuan. Latex dapat membeku setelah 3 - 4 jam lamanya. Lama pembekuan yang dilaksanakan di perkebunan Widodaren ini selama kira-kira 19 jam dengan tujuan untuk memperoleh sheet yang baik. Setelah pembekuan berakhir yakni terbentuk latex lalu diambil kemudian digiling dengan tujuan untuk mendapatkan latex yang padat dan juga untuk menghilangkan air. Tahu latex ini digiling melalui empat tahap, pada penggilingan terakhir tahu latex ini sudah berupa batikan atau diberi motif. Pada penggilingan I dan II tahu latex masih polos tetapi sudah padat dengan masing-masing ketebalan 1 cm dan 0,5 cm. Setelah penggilingan terakhir dimasukkan akhir kedalam bak pencucian kemudian dimasukkan kedalam gudang pengasapan.

Sheet yang masih basah yang terdapat pada gelang tangan dimasukkan dalam gudang pengasapan kemudian di atas para-para secara teratur selama 24 jam lalu dibalik agar masakanya merata dan tidak berbelang-belang. Setelah melalui proses tersebut sheet ini akan kering setelah pengopenan yang berlangsung 4 sampai 5 hari. Pengopenan dapat dilakukan dengan menggunakan batang pohon karet. Sortasi dapat dilakukan untuk mengetahui kualitas yang baik yang didasarkan pada warna dan pemasakan sheet serta kebersihannya. Pembagian terhadap kualitas sheet yaitu :

a. Sheet I (RSS I) :

- Warnanya kuning kecoklatan
- Keadaannya bersih dan jernih

b. Sheet II (RSS II) :

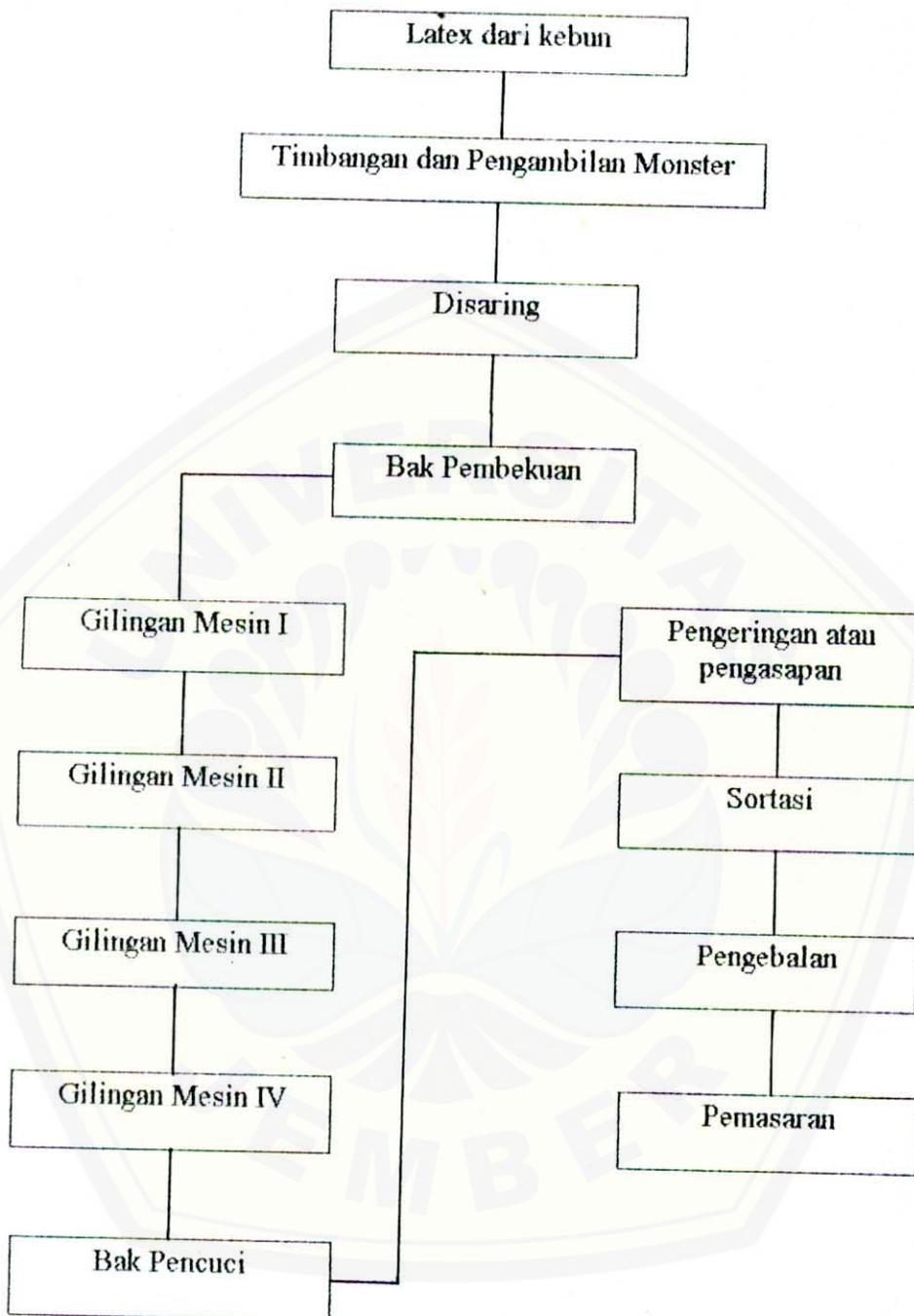
- Warnanya kuning kecoklatan
- Keadaannya ada bintik-bintik hitam

c. Sheet III (RSS III) :

- Warnanya coklat kehitaman
- Keadaannya berbintik-bintik dan kotor

Berikut ini gambar sketsa mengenai proses pembuatan latex atau getah karet menjadi sheet pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia :

Gambar 2 : Proses Pembuatan Sheet



Sumber data : Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia

### 2.3.4.3 Pengolahan Creep

Pengolahan creep ini berbeda dengan sheet dimana pengolahan creep ini tidak dilakukan pengolahan tetapi langsung dijadikan creep nomor III.

Cara pengolahan Creep

Getah latex yang tercampur kotoran dicuci dengan air kemudian dilakukan penggilingan untuk menghilangkan kotoran yang ada pada getah karet kompuo.

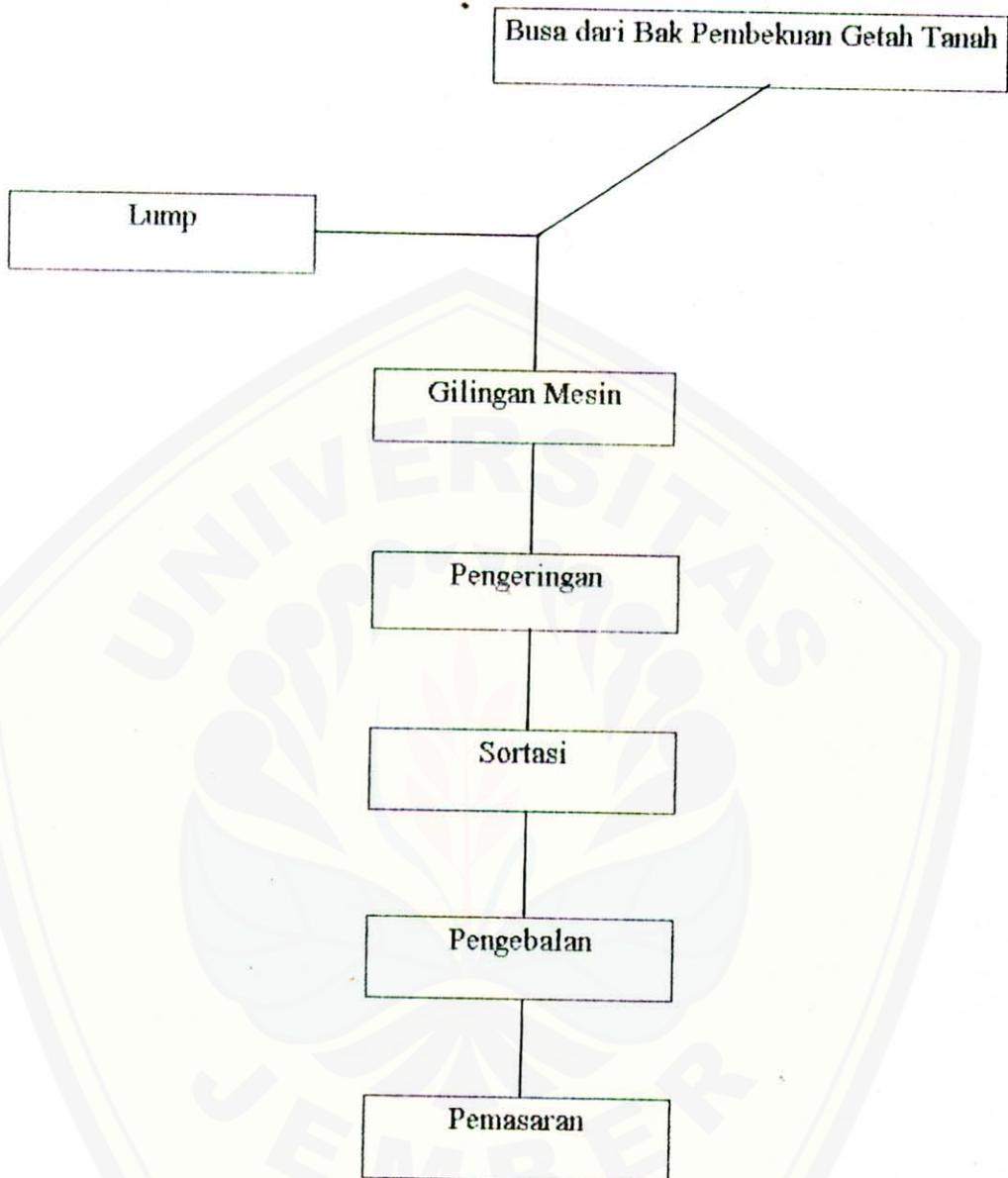
Penggilingan ini dilakukan berulang-ulang hingga kompuo tersebut bersih dan hancur lalu dicampur dengan busa latex dan lump. Sesudah itu masih dilakukan penggilingan sampel creep tersebut menyambung atau melekat yang dilakukan dengan pemberian asam cuka.

Setelah membentuk, lembaran-lembaran creep tersebut diangin-anginkan selama 13 sampai 15 hari (tergantung keadaan cuaca). Kemudian diadakan sortasi dan selanjutnya diadakan pengepakan dimana tiap-tiap bal ini beratnya 80 kilogram, kemudian dilakukan pengaturan pada tiap-tiap bal tersebut. Hal ini memudahkan dalam pemberian label. Label tersebut bertuliskan atau berisikan :

- a) Mutu creep
- b) Nama perkebunan
- c) Nomor unit bal
- d) Berat per bal
- e) Negara pembuat

Berikut ini sketsa proses pembuatan Creep pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia :

Gambar 3 : Proses Pembuatan Creep



Sumber data : Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia

#### 2.4 Pemasaran

Pemasaran adalah merupakan salah satu kegiatan pokok dari serangkaian kegiatan perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dari sederetan kegiatan-kegiatan tersebut kegiatan pemasaranlah yang dianggap merupakan titik kritis dari keberhasilan operasional perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan dapat mencapai volume penjualan sebagaimana yang diharapkan.

Dengan hasil yang diperoleh, dalam hal ini hasil penjualan, perusahaan dapat menutup semua biaya produksi dan memperoleh keuntungan, bahkan dari hasil ini pula perusahaan akan menggantungkan kehidupan operasionalnya. Berlanjut tidaknya nafas perusahaan adalah sangat tergantung pada kegiatan pemasaran, oleh karena itu pemasaran membutuhkan lebih banyak konsentrasi baik dari bagian pemasaran sendiri maupun dari pimpinan perusahaan.

Daerah pemasaran produksi karet terdiri dari pemasaran lokal dan ekspor. Untuk pemasaran lokal Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia, meliputi : Jakarta, Surabaya sedang pemasaran ekspor meliputi : Amsterdam, Barcelona, London, Perancis dan Malaysia.

#### IV. PENUTUP

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data sebagai mana telah penulis sajikan dalam bab tiga (3), maka dapat disimpulkan :

- a. Ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dimana indikatornya adalah pemberian upah lembur, premi produksi dan premi penggantian karyawan dengan motivasi kerja karyawan dimana indikatornya adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatnya kedisiplinan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada harga korelasinya yakni sebesar 4,060 yang pada kenyataannya melebihi harga pada tabel distribution of test yakni sebesar 1,701.
- b. Berdasarkan pada perhitungan korelasi tersebut yang menunjukkan angka 0,609 maka hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat korelasinya kuat.

##### 4.2 Saran

Dari hasil analisa data yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan yang selanjutnya menjadi saran, yaitu :

Mengingat bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia, maka penulis menyarankan agar perusahaan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan khususnya bagian produksi agar motivasi kerja yang ada pada karyawan seminimal mungkin terjaga dan akan lebih baik bila pada akhirnya akan terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1981. *Analisa Butir Untuk Instrumen, Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta : Andi Offset.
- , 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Hani. 1992. *Manajemen Edisi Dua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Kansil, CST. 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Kussriyanto, Bambang. 1984. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta : Yayasan Kamsiaus.
- Koencoroningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Nazir, Moh. Ph.D. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A.S. 1987. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heindjrachman dan Suad Husnan. 1989. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Saputro, G.A. 1984. *Anggaran Perusahaan I*. Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun dan Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Supranto J. 1984. *Metode Riset, Aplikasi dan Pemasaran*. Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

**Daftar Kuisioner (Angket)**  
**Tentang**  
**Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan**  
**Pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia**  
**Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga**  
**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**  
**Universitas Jember**

**I. Pengantar**

Dengan hormat,

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga Universitas Jember, bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan bagian Produksi Pada Perkebunan Widodaren PT. PP. Jember Indonesia". Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai tugas dan kewajiban yang harus dilakukan guna memenuhi syarat kelulusan dalam menyelesaikan pendidikan sarjana strata satu (S1) dalam memperoleh gelar kesarjanaan .

Demi tercapainya tujuan tersebut maka penulis mohon dengan hormat atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penulis dalam mengisi daftar pertanyaan yang penulis sediakan dan dengan penuh harap mengisi dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaannya akan penulis jaga dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan kerelaannya untuk mengisi dan menjawab daftar pertanyaan ini. Tidak lupa penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kata-kata yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Hormat Saya

Penulis

**II. Identitas Responden**

1. Nama Responden (Inisial)        :
2. Umur                                        :
3. Jenis Kelamin                                :
4. Pendidikan                                        :
5. Masa Kerja                                        :

**III. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap benar dengan keterangan :

- Tidak pernah (tidak sama sekali)
- Jarang (1 - 2)
- Kadang-kadang (3 - 4)
- Sering (5 - 7)
- Sering Sekali (8 - 10)

**III. Pertanyaan****3.1 PEMBERIAN UPAH INSENTIF (X)****A. Premi Produksi**

1. Apakah anda pernah menerima premi produksi
  - a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali
2. Apakah anda bisa mengerjakan pekerjaan anda lebih dari tingkat baku produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan
  - a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali
3. Apakah anda pernah berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan mengolah latex menjadi sheet tersebut
  - a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali

**B. Premi Penggantian Karyawan**

1. Apakah anda pernah menerima premi karena anda berhasil dalam mencari karyawan pengganti yang sedang libur
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali
2. Apakah anda sering berhasil dalam hal mencari pengganti karyawan yang sedang libur
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali
3. Apakah anda pernah berusaha untuk mengatasi keadaan ketika mengalami kesulitan mencari karyawan pengganti, misalkan karena penduduk di sekitar perusahaan atau di lingkungan anda telah sibuk dengan kesibukannya sendiri-sendiri, anda mencari ke luar daerah anda
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali

**C. Upah Lembur**

1. Apakah anda pernah menerima upah lembur
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali
2. Apakah anda pernah bekerja di luar ketentuan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali
3. Apakah pernah dalam beberapa kali anda melakukan pekerjaan lembur, anda merasa senang atau ada keterpaksaan dari dalam diri anda untuk mengerjakan pekerjaan lembur
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Sering sekali

**3.2 MOTIVASI KERJA (Y)****A. Mendorong Kegairahan dan Semangat Kerja Karyawan**

1. Apakah pernah dalam melakukan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saudara masih menunggu perintah dari atasan

1. a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
2. Apakah pernah terjadi ditengah-tengah menyelesaikan pekerjaan/pada saat istirahat, anda keluar untuk melaksanakan aktivitas sendiri, misalnya anda berbisnis  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
3. Apakah anda pernah merasa kurang senang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan lain, diluar pekerjaan lembur  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
4. Apakah pernah ada keinginan dalam diri anda untuk tidak meningkatkan kualitas hasil kerja saudara, misalnya tidak membuat kesalahan dalam mengolah getah karet menjadi sheet kualitas II, dalam artian bekerja apa adanya sesuai dengan aktivitas sehari-hari yang selama ini telah dijalani  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
5. Apakah pernah terjadi, anda merasa malas, sebelum melakukan aktivitas pekerjaan  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
6. Apakah pernah terjadi, ketika ditengah-tengah anda menyelesaikan pekerjaan, timbul rasa kebosanan  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali

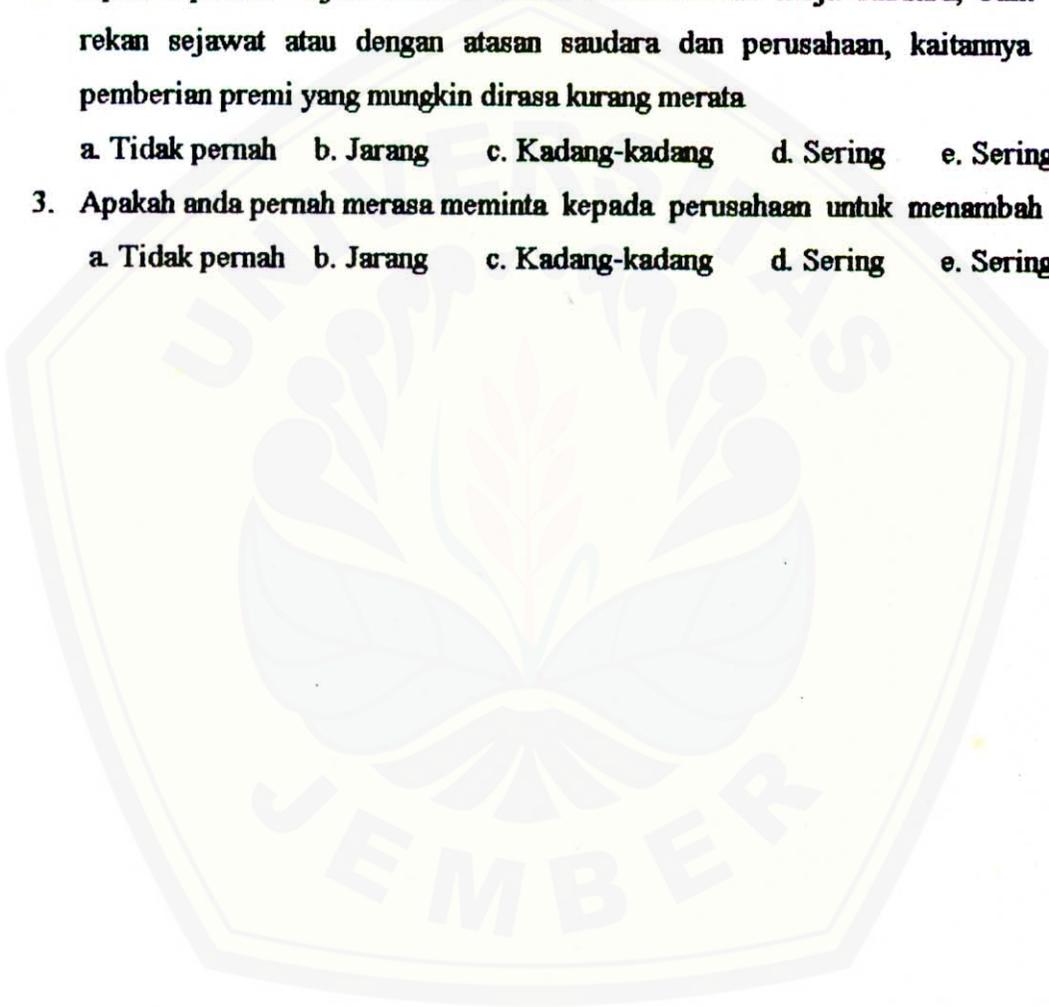
#### B. Meningkatnya Kedisiplinan Kerja Karyawan

1. Apakah anda pernah datang terlambat  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
2. Apakah anda pernah menerima sanksi dari atasan saudara atau perusahaan  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
3. Apakah anda pernah membolos bekerja  
a. Tidak pernah b. Jarang c. Kadang-kadang d. Sering e. Sering sekali
4. Apakah pernah terjadi, anda tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah diperintah atasan atau perusahaan, misalnya suatu hari anda diharuskan menyelesaikan pembuatan sheet sebanyak 300 lembar

- a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali

**C. Meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan**

1. Apakah anda pernah merasa ingin keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan anda, karena anda merasa kurang puas terhadap pemberian premi  
a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali
2. Apakah pernah terjadi konflik dalam melaksanakan kerja saudara, baik dengan rekan sejawat atau dengan atasan saudara dan perusahaan, kaitannya dengan pemberian premi yang mungkin dirasa kurang merata  
a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali
3. Apakah anda pernah merasa meminta kepada perusahaan untuk menambah premi  
a. Tidak pernah    b. Jarang    c. Kadang-kadang    d. Sering    e. Sering sekali



Lampiran I :

Perhitungan rank variabel X (Peberian Upah Insentif)

No.	X	Y
1.	31	37
2.	32	39
3.	32	43
4.	32	43
5.	32	44
6.	33	45
7.	33	47
8.	35	48
9.	35	48
10.	36	48
11.	36	49
12.	36	49
13.	36	49
14.	36	49
15.	36	50
16.	37	50
17.	37	50
18.	37	50
19.	38	50
20.	38	51
21.	38	51
22.	38	52
23.	39	53
24.	39	53
25.	39	53
26.	39	53
27.	40	54
28.	40	54
29.	40	55
30.	41	57

Untuk Variabel X :

31 rank 1

$$32 \text{ rank } \frac{2+3+4+5}{4} = \frac{14}{4} = 3,5$$

$$33 \text{ rank } \frac{6+7}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

$$35 \text{ rank } \frac{8+9}{2} = \frac{17}{2} = 8,5$$

$$36 \text{ rank } \frac{10+11+12+13+14+15}{6} = \frac{75}{6} = 12,5$$

$$37 \text{ rank } \frac{16+17+18}{3} = \frac{51}{3} = 17$$

$$38 \text{ rank } \frac{19+20+21+22}{4} = \frac{82}{4} = 20,5$$

$$39 \text{ rank } \frac{23+24+25+26}{4} = \frac{98}{4} = 24,5$$

$$40 \text{ rank } \frac{27+28+29}{3} = \frac{84}{3} = 28$$

41 rank 30

Untuk Variabel Y :

37 rank 1

39 rank 2

$$43 \text{ rank } \frac{3+4}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

44 rank 5

45 rank 6

47 rank 7

$$48 \text{ rank } \frac{8+9+10}{3} = \frac{27}{3} = 9$$

$$49 \text{ rank } \frac{11+12+13+14}{4} = \frac{50}{4} = 12,5$$

$$50 \text{ rank } \frac{15+16+17+18+19}{5} = \frac{85}{5} = 17$$

$$51 \text{ rank } \frac{20 + 21}{2} = \frac{41}{2} = 20,5$$

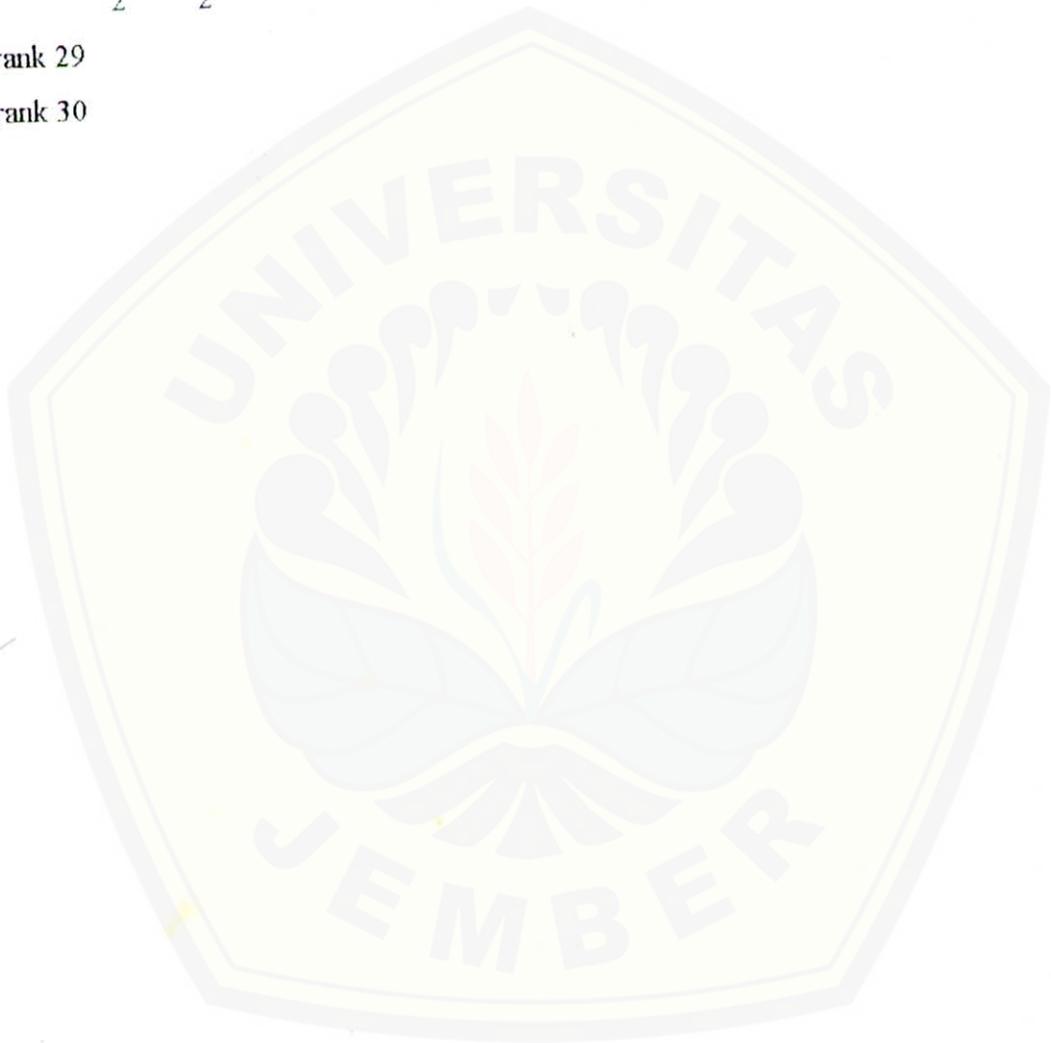
52 rank 22

$$53 \text{ rank } \frac{23 + 24 + 25 + 26}{4} = \frac{98}{4} = 24,5$$

$$54 \text{ rank } \frac{27 + 28}{2} = \frac{55}{2} = 27,5$$

55 rank 29

57 rank 30





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

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

Nomor : 126 / J 25.3 1 / PL 5 / 2000  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin melaksanakan penelitian

09 Februari 2001

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan  
PT. LEDOK OMBO Jember  
di -  
JEMBER

Mentujuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No 429/J25.1 2/PL 5/2000 Tanggal 1 Februari 2001 perihal ijin penelitian mahasiswa .

Nama/NIM : DONNY PRADONO / 990910202344  
Fakultas/jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ekstensi ADNI  
A l a m a t : Jl. Perum Kodim 0824 V/21 Jubung Jember.  
Judul Penelitian : Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Ledokombo Jember  
Lokasi : Jember.  
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memperkenan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disaripakan terima kasih

Dr. H. M. Sutikto, MSc.  
131731022

Tembusan Kepada Yth

- 1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
- 2. Mahasiswa ybs
- 3. Arsip



Digital Repository Universitas Jember  
**PT. PP. JEMBER INDONESIA**

**PERUSAHAAN PERKEBUNAN & DAGANG**

Jalan Gajah Mada 178 - Jember 68133 - Jawa Timur - Indonesia

Tel. : ( 0331 ) 484711 ( hunting 5 lines )

Fax : ( 0331 ) 484710 - Cable : ELDEO

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 28/JI/V/01

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

N a m a : DONNY PRADONO  
Alamat : Jl. Perum Kodim 0824 V/21 Jubung Jember  
N I M : 990910202344  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ekstansi ADNI,

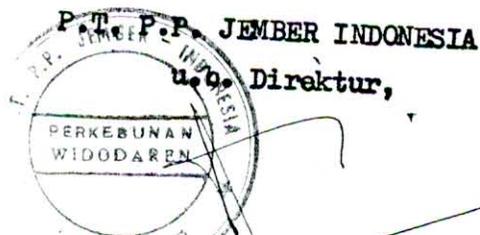
dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

" Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motifasi Kerja -  
Karyawan Pada PT. Ledokombo - Jember "

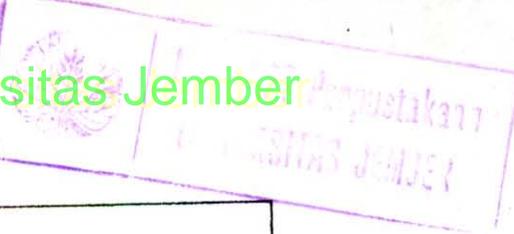
telah selesai mengadakan penelitian di Kantor PT. PP. Jember -  
Indonesia pada tanggal 15 Maret 2001 s/d 15 Mei 2001.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagai  
mana mestinya.

Jember, 30 - Mei - 2001



( H. SAMIDI. M. MUHAMMAD )



Lampiran 5. Distribusi t pada Beberapa Level Probabilitas

df	Level signifikan, Uji satu ekor					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Level signifikan, Uji dua ekor					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.850
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.406
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.631	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.525	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.321	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.319	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.318	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.705	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.884	2.021	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.371	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.328	2.576	3.291

Sumber: A Fisher and F. Yates, Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research. Oliver and Boyd, LTd., Edinburgh.