

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**
(STUDI KASUS PADA PT HM SAMPOERNA Tbk. MALANG)

**KARYA ILMIAH TERTULIS
(SKRIPSI)**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Pendidikan Program Strata Satu
Pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian Universitas Jember

Oleh :

Judah Anggraeni

NIM. 961510201079

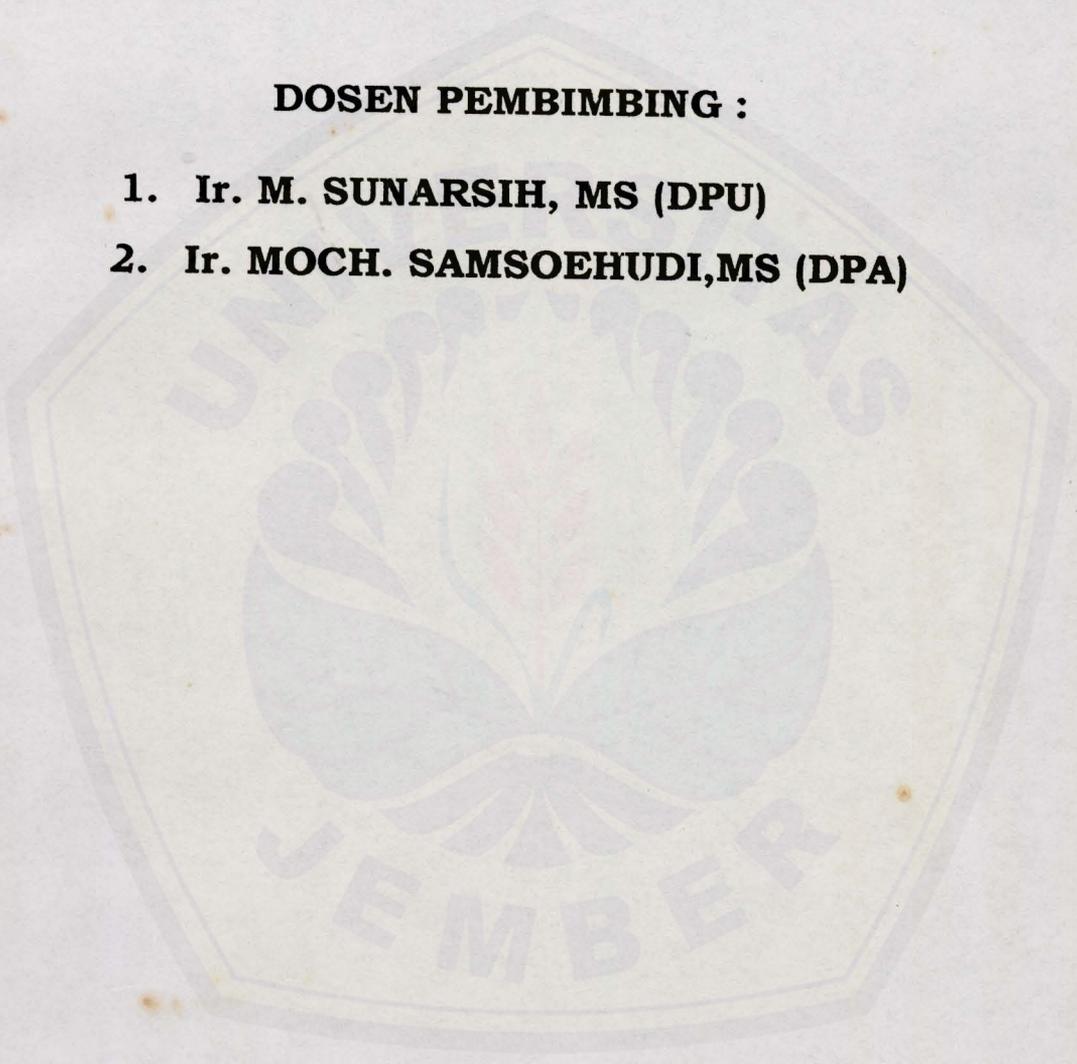
Asal : Hadiah
Pembelian
Terima : Tgl, 03/03/01
No. Induk : 60222591

5
Klass
658.3
ANG
P
103

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS JEMBER
FEBRUARI 2001**

DOSEN PEMBIMBING :

1. Ir. M. SUNARSIH, MS (DPU)
2. Ir. MOCH. SAMSOEHUDI, MS (DPA)

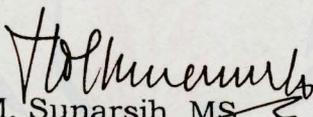


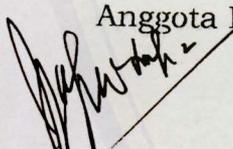
HALAMAN PENGESAHAN

Diterima Oleh Fakultas Pertanian
Universitas Jember Sebagai
Karya Ilmiah Tertulis (SKRIPSI)

Dipertahankan Pada :
Hari : Selasa
Tanggal : 27 Februari 2001
Tempat : Fakultas Pertanian
Universitas Jember

Tim Penguji
Ketua,


Ir. M. Sunarsih, MS
NIP. 130 890 070

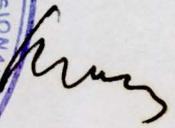
Anggota I

Ir. Moch. Samsোধudi, MS
NIP. 130 206 221

Anggota II

Doko Soejono, SP
NIP. 132 164 097



Mengesahkan
Dekan,


Ir. Arie Mudjiharijati, MS
NIP. 130 609 808

MOTTO

- ❖ *Barag siapa merintis jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga (HR. Muslim)*
- ❖ *Pelajarilah ilmu ! Pelajarilah ilmu untuk ketentraman, ketetapan hati dan kelembutan jiwa. Tunduk dan rendahkanlah dirimu kepada orang lain yang padanya kamu belajar (Umar RA)*
- ❖ *Setiap ilmu mesti ada permulaannya, tetapi sama sekali tidak ada pengakhirannya. Kita harus meyakini dan menyakini bahwa ilmu yang kita ketahui jauh lebih sedikit dari pada yang tidak kita ketahui (Ulama)*

Kupersembahkan Untuk :

- *Sebagai tanda bakti untuk kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa membimbing, mendoakan dan mengasihi, Ayahnda Kustari Djoko dan Ibunda Lilik Diati Herni.*
- *Keluarga besar Sugiman Soemosoeroso dan Khususnya Eyang Putri*
- *Keluarga besar Koesnadi dan Khususnya Eyang Putri*
- *Om Heru Widjayanto yang selalu memberikan dorongan dan semangat.*
- *Saudaraku yang tersayang Mas Eka Kusdiandra Wardhana dan Adik Desy Lidia Sari.*
- *Almamaterku yang tak mungkin terlupakan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nyalah penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN"**. Tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan program Sarjana (S-1) di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Jember.

Pengetahuan serta pengalaman penulis sangat terbatas, maka terwujudnya skripsi ini adalah berkat bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

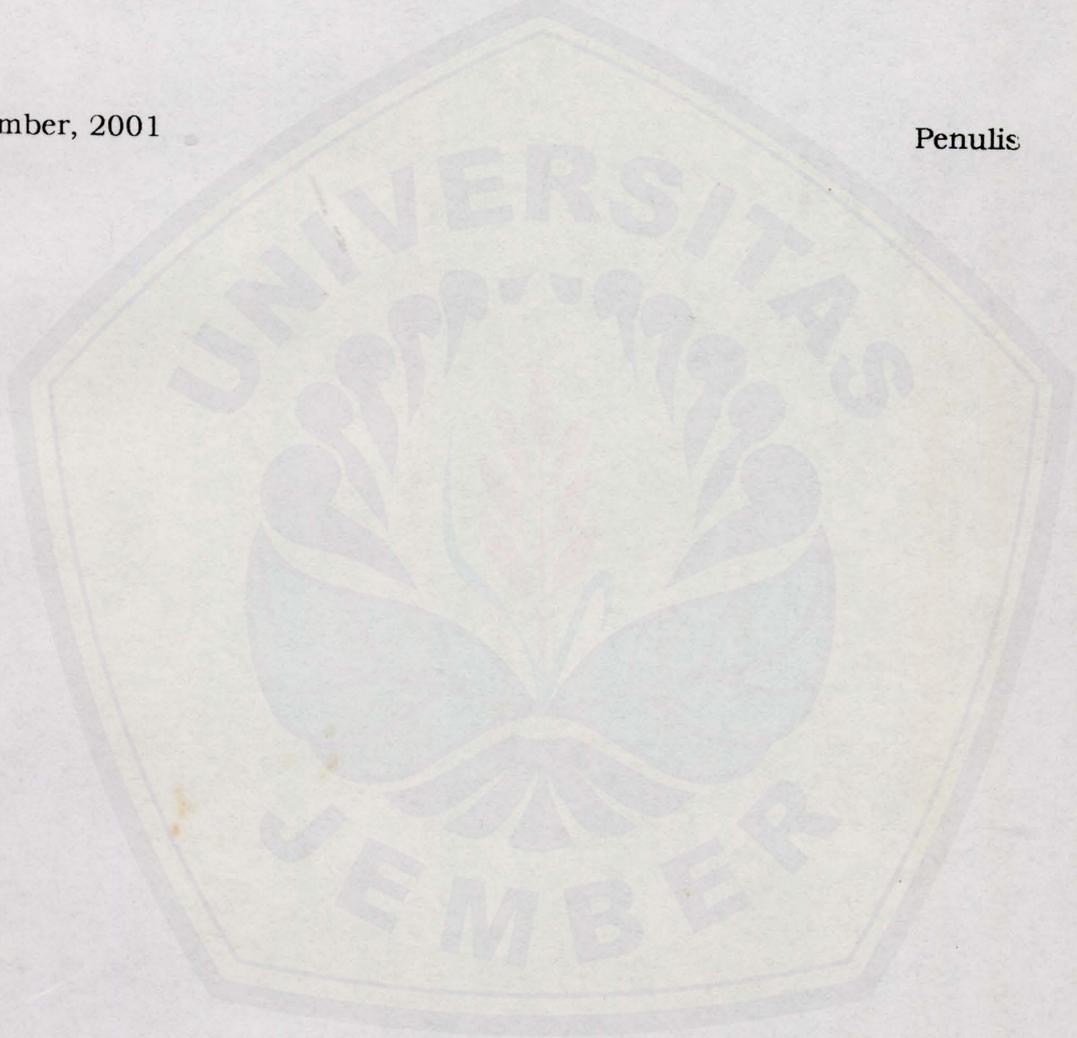
1. Ibu Ir. Arie Mudjiharjati, MS; selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mengadakan penelitian.
2. Bapak Ir. Imam Syafi'i, MS; selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
3. Ibu Ir. M. Sunarsih, MS; selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan rangsangan dan inspirasi pemikiran kepada penulis.
4. Bapak Ir. Moch. Samsোধudi, MS; selaku Dosen Pembimbing Anggota I yang banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Djoko Soejono, SP; selaku Dosen Pembimbing Anggota II yang banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis.
6. Bapak pimpinan PT HM Sampoerna Tbk. Malang yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Ibu Atik sebagai staf personalia serta seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk. yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengumpulan data.

8. Sahabat "**terdekatku**" Bastian Prasetyo Tamtomo atas segala bantuan, semangat, perhatian dan kebersamaannya.
9. Rekan-rekan Sosek '96 (Bowo, Shellyne, Diyah, Binarto, Rini, Imron, Ersad, Dewi, dan Novia).

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memenuhi maksud dan tujuan serta bermanfaat bagi pembaca.

Jember, 2001

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
RINGKASAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Tujuan Dan Kegunaan	6
1.3.1 Tujuan.....	6
1.3.2 Kegunaan	6
II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	7
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1.1 Tenaga Kerja Industri Tembakau	7
2.1.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	8
2.1.3 Motivasi Kerja	12
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	15
2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
2.3 Hipotesis	26
III. METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Penentuan Daerah Penelitian	27
3.2 Metode Penelitian.....	27
3.3 Metode Pengambilan Contoh	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Metode Analisis Data	28
3.6 Terminologi.....	33
IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	37
4.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	37
4.2 Lokasi Perusahaan	38
4.3 Tujuan Perusahaan	39
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.5 Ketenagakerjaan	45
4.5.1 Klasifikasi Tenaga Kerja	45
4.5.2 Tingkat Upah Tenaga Kerja	49
4.5.3 Jam Kerja Tenaga Kerja.....	49
4.6 Program Pelatihan Dan Pendidikan	50
4.6.1 Program Pelatihan (<i>Training</i>).....	50

4.6.2 Program Pendidikan	50
4.7 Kesejahteraan Tenaga Kerja	50
4.8 Jaminan Sosial Tenaga Kerja	52
4.8.1 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	52
4.8.2 Jaminan Hari Tua	54
4.8.3 Jaminan Kematian	55
4.8.4 Jaminan Kecelakaan Kerja	56
4.9 Produksi	57
4.9.1 Persediaan Bahan Baku	57
4.9.2 Peralatan Produksi	58
4.9.3 Proses Produksi	58
4.10 Pemasaran	60
V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Tingkat Motivasi Tenaga Kerja	62
5.1.1 Tingkat Motivasi Tenaga Kerja Harian	63
5.1.2 Tingkat Motivasi Tenaga Kerja Borongan	66
5.1.3 Hubungan Antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Motivasi Tenaga Kerja	69
5.2 Perbedaan Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan	70
5.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja	74
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Pengambilan Contoh Berdasarkan Strata Status Tenaga Kerja.....	28
2.	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja.....	31
3.	Status dan Jumlah Tenaga Kerja PT HM Sampoerna Tbk.	45
4.	Status dan Jumlah Tenaga Kerja Produksi PT HM Sampoerna Tbk.	46
5.	Status dan Jumlah Tenaga Kerja Non Produksi PT HM Sampoerna Tbk.	47
6.	Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Buianan.....	48
7.	Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Harian	48
8.	Tingkat Motivasi Kerja dan Rata-Rata Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Harian.....	63
9.	Tingkat Motivasi Kerja dan Rata-Rata Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Borongan	67
10.	Hasil Uji Korelasi Antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Motivasi Kerja	69
11.	Estimasi Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk.	71
12.	Estimasi Produksi Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk.....	72
13.	Estimasi Jumlah Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk.	73
14.	Hasil Uji Chi-Square, Derajat Ketergantungan Motivasi Kerja serta Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT HM Sampoerna Tbk.	74

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
1.	Mata rantai <i>Need-Want-Satisfaction-Chain</i>	19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Struktur Organisasi PT HM Sampoerna Tbk.....	79
2.	Bagan Proses Produksi PT HM Sampoerna Tbk.	80
3.	Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat Lainnya.....	81
4.	Skor Penghargaan Tenaga Kerja Harian	83
5.	Skor Partisipasi Tenaga Kerja Harian	84
6.	Skor Prestasi Tenaga Kerja Harian	86
7.	Skor Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Harian	87
8.	Skor Motivasi Tenaga Kerja Harian	88
9.	Skor Penghargaan Tenaga Kerja Borongan.....	89
10.	Skor Partisipasi Tenaga Kerja Borongan.....	90
11.	Skor Prestasi Tenaga Kerja Borongan.....	92
12.	Skor Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Borongan..	93
13.	Skor Motivasi Tenaga Kerja Borongan	94
14.	Produktivitas Tenaga Kerja Harian.....	95
15.	Produktivitas Tenaga Kerja Borongan.....	96
16.	Perhitungan Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan	97
17.	Data Analisa Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja.....	98
18.	Hasil Analisa Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja.....	99
19.	Data Uji Beda Rata-Rata Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan.....	100
20.	Hasil Analisa Uji Beda Rata-Rata Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan.....	101

21.	Data Uji Beda Rata-Rata Produksi Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan.....	102
22.	Hasil Uji Beda Rata-Rata Produksi Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan.....	103
23.	Data Uji Beda Rata-Rata Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian Dan Tenaga Kerja Borongan	104
24.	Hasil Uji Beda Rata-Rata Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan.....	105
25.	Data Analisa Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja	106
26.	Hasil Analisa Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja	107
27.	Perhitungan Nilai Koefisien Kontingensi, Koefisien Kontingensi Maksimum dan Derajat Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.....	108
28.	Kriteria Pengambilan Keputusan Motivasi Kerja	109
29.	Kriteria Pengambilan Keputusan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	113

RINGKASAN

Indah Anggraeni, 961510201079, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Jember, "PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN" pada PT HM Sampoerna Tbk. Dosen pembimbing Ir. M. Sunarsih, MS (DPU) dan Ir. Moch. Samsoehudi, MS (DPA).

Kualitas sumberdaya manusia adalah faktor produksi penting yang harus diperhatikan dalam pengembangan perusahaan. Kebijakan ketenagakerjaan sangat diperlukan dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia. Salah satu kebijakan ketenagakerjaan tersebut adalah perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat motivasi kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja, mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang berbeda, dan mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Penentuan daerah penelitian didasarkan pada metode sampling secara sengaja berdasarkan atas pertimbangan bahwa perusahaan tersebut banyak menyerap tenaga kerja dan memberikan jaminan sosial. Metode pengambilan contoh menggunakan *Disproportionate Stratified Two Stage Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 4 Oktober 2000 sampai 22 Desember 2000. Analisis data yang digunakan adalah metode tabulasi, korelasi, dan analisa beda dua rerata.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan, antara lain : tingkat motivasi kerja tenaga kerja harian termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 84,81% sedangkan motivasi kerja tenaga kerja borongan dalam kategori sedang dengan nilai sebesar 53,18 %. Terdapat hubungan yang nyata antara pemberian jaminan sosial tenaga kerja dengan tingkat motivasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 9,967 lebih besar dari t-tabel 2,0252 pada taraf kepercayaan 95 %. Terdapat perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja tenaga kerja harian dengan produktivitas kerja tenaga kerja borongan dengan nilai t-hitung sebesar 3,8815 lebih besar dari t-tabel 2,02 pada taraf kepercayaan 95 %. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja dengan nilai X^2 -hitung sebesar 5,835 lebih besar dari X^2 -tabel sebesar 3,841 dan hubungan derajat ketergantungan yang kurang erat dengan nilai sebesar 0,50.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Kebijakan pembangunan pertanian di Indonesia senantiasa berdasarkan pada amanat yang telah dituliskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN). Pembangunan pertanian diarahkan pada peningkatan pendapatan, kesejahteraan, pemberdayaan, kapasitas, kemandirian dan akses masyarakat pertanian dalam proses pembangunan sistem pertanian berkelanjutan yang berkebudayaan industri maju dan efisiensi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas produksi, distribusi keanekaragaman hasil pertanian, pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian untuk mengembangkan agroindustri dan agrobisnis, memenuhi kebutuhan bahan baku industri, kebutuhan pangan dan gizi, kebutuhan pasar dalam dan luar negeri, perluasan lapangan kerja serta kesempatan berusaha. Keterkaitan kedepan dan kebelakang pembangunan pertanian dengan industri dan jasa ditingkatkan (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 1998).

Salah satu hasil pertanian yang memegang peranan penting bagi perekonomian negara dan rakyat Indonesia adalah tembakau (*Nicotiana tabaccum*), baik sebagai penghasil devisa maupun sebagai salah satu sumber penghasilan. Peran tembakau bagi masyarakat cukup besar, karena aktivitas produksi dan pemasarannya melibatkan sejumlah besar penduduk untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Berbagai jenis tembakau dengan berbagai kegunaannya diusahakan di Indonesia, secara garis besar dapat dipisahkan antara (a) tembakau *voor oogst*, yaitu bahan untuk membuat rokok putih dan rokok kretek, dan (b) tembakau *na oogst*, yaitu sejenis tembakau yang dipakai sebagai bahan dasar membuat cerutu besar maupun cigarillo, disamping tembakau hisap dan kunyah (Santoso K., 1991).

Kebijakan perekonomian dibidang industri menyatakan bahwa pembangunan industri sebagai bagian dari usaha pembangunan ekonomi jangka panjang diarahkan untuk menciptakan struktur

ekonomi dengan titik berat industri yang maju didukung oleh pertanian yang tangguh. Memperhatikan kebutuhan nasional untuk pertanian maupun industri jelas bahwa basis ekonomi kita adalah pertanian yang didukung ataupun mendukung kegiatan industri (Aziz A., 1993).

Agroindustri adalah suatu perusahaan yang memproses bahan-bahan baku pertanian yang meliputi tanaman pangan dan tanaman tahun menjadi suatu cadangan kehidupan. Agroindustri dapat dikatakan menjadi sektor yang terdepan didasarkan pada perkembangan: unit usaha, nilai tambah, penerapan tenaga kerja, dan ekspor. Agroindustri juga dikatakan sektor yang penting dalam pembangunan pertanian karena enam pemikiran. *Pertama*, agroindustri memiliki keterkaitan (*linkages*) yang besar, baik ke hulu maupun ke hilir, agroindustri pengolah yang menggunakan bahan baku hasil pertanian berarti memiliki keterkaitan yang kuat dengan kegiatan budidaya pertanian maupun konsumen akhir atau dengan kegiatan industri lainnya. *Kedua*, produk-produk agroindustri umumnya memiliki elastisitas permintaan akan pendapatan yang relatif tinggi (elastis), jika dibandingkan dengan produk pertanian dalam bentuk segar atau bahan mentah. *Ketiga*, kegiatan agroindustri umumnya bersifat *resource base* industri, sehingga semakin besar kemungkinan untuk memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif dalam pasar domestik dan pasar dunia. *Keempat*, kegiatan agroindustri umumnya menggunakan input yang *renewable*. *Kelima*, agroindustri merupakan sektor yang telah dan akan terus memberikan sumbangan yang besar bagi ekspor nonmigas. *Keenam*, agroindustri yang memiliki basis dipedesaan akan mengurangi kecenderungan perpindahan tenaga kerja yang berlebihan dari desa ke kota (Rijanto, 1997).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah faktor produksi penting yang harus diperhatikan dalam pengembangan perusahaan. Program pengembangan sumberdaya manusia perlu disusun secara sistematis disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hasil pengembangan sumber daya manusia tentu ditujukan untuk pengembangan perusahaan agar perusahaan dapat maju dan

berkembang serta pada akhirnya dapat memperoleh keuntungan yang tinggi. Keuntungan dapat meningkat terus apabila perusahaan mampu meningkatkan efisiensi di segala bidang, sehingga keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif dapat dicapai (Soekartawi, 2000).

Kebijaksanaan ketenagakerjaan sangat diperlukan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kebijakan ketenagakerjaan tersebut diarahkan kepada perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan pemerataan pendapatan yang sifatnya menyeluruh disemua sektor. Program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan, dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif dalam pembangunan. Kebijakan tenaga kerja juga diarahkan pada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan ketrampilan. Kebijakan dibidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh (Barthos B., 1990).

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pemberian jaminan sosial ini, perusahaan memikul tanggung jawab utama, dan secara moral perusahaan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diberikan perusahaan ini pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan (Departemen Tenaga Kerja, 1996). ✓

Konsep manajemen menjelaskan bahwa manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Pemanfaatan sepenuhnya

sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial.

Meningkatkan produktivitas dengan cara memotivasi pekerja biasanya kurang menarik perhatian. Cara yang banyak ditempuh dalam meningkatkan produktivitas dengan menggunakan teknologi baru dan menanamkan modal baru, tetapi pada tahun-tahun belakangan ini nilai manfaat usaha semacam itu telah merosot. Ilmuwan, eksekutif, pimpinan buruh dan para pekerja sendiri menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources*) merupakan potensi yang sangat luar biasa hebatnya untuk meningkatkan output. Konsep pokok untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik adalah motivasi jiwa (Kussriyanto B., 1991).

Tenaga kerja atau lebih dikenal dengan sumberdaya manusia merupakan salah satu sarana manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya tenaga kerja disamping sebagai sarana penggerak juga sebagai penghasil kerja bagi perusahaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang pemunculannya sangat tergantung pada kepentingan individu, agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Pada hakekatnya mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi karena pada dasarnya tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pimpinan perusahaan harus selalu menyadari kewajiban-kewajiban terhadap tenaga kerjanya untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga atau jasa-jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja pada perusahaan serta mengatur pemberian jaminan sosial. Pemanfaatan jaminan sosial yang baik dapat memperbaiki kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya, sehingga karyawan akan terangsang untuk bekerja lebih giat.

PT HM Sampoerna Tbk dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya sangat ditentukan oleh tenaga kerja manusia. Tenaga kerja atau karyawan memperoleh perhatian dari perusahaan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup berupa jaminan sosial. Tujuan pemberian jaminan sosial adalah peningkatan motivasi kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan akan mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Motivasi dan produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan yaitu keuntungan yang tinggi. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk, Malang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan tingkat motivasi kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja?
2. Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang berbeda ?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan kegunaan

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat disusun beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan tingkat motivasi kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang berbeda.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemikiran bagi pemerintah dalam menyusun kebijaksanaan untuk pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui kebijaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pemberian jaminan sosial tenaga kerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi karyawan perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tenaga Kerja Industri Tembakau

Pertanian merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia sebagai negara agraris. Sektor pertanian dalam kedudukannya sebagai sektor strategis tidak hanya berperan tunggal sebagai penyedia pangan, tetapi juga berperan sebagai penyedia lapangan kerja, penyedia bahan baku bagi pengembangan industri dan sebagai sumber devisa penting bagi negara dan diharapkan laju pertumbuhannya tinggi, pertanian juga diharapkan untuk dapat sekaligus memecahkan masalah nasional.

Keberhasilan pembangunan pertanian pada masa yang akan datang sangat bergantung pada pengembangan sumberdaya manusia yang berpotensi. Realisasi dari potensi ini sangat dipengaruhi oleh pengembangan kualitas dan produktivitas kerja, sehingga mewujudkan perekonomian yang seimbang.

Tembakau merupakan komoditi yang penting bagi Indonesia. Dari segi ekonomis, tembakau telah memberikan sumbangan yang cukup besar bagi negara. Dari segi lain, yaitu penciptaan lapangan kerja, tembakau telah mampu menyerap ratusan ribu tenaga kerja baik dalam kegiatan produksi, pengolahan, perdagangan, dan pengangkutan industri cigaret kretek atau cerutu (Jatmiko E., 1991).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuannya. Kerja manusia dipengaruhi : (a) umur, (b) pendidikan, (c) ketrampilan, (d) pengalaman, (e) tingkat kecakapan, (f) tingkat kesehatan, (g) faktor lain, contohnya kondisi tempat kerja. Tenaga kerja merupakan faktor dalam proses produksi, sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya,

karena manusialah yang menggerakkan sumberdaya tersebut untuk menghasilkan barang (Hernanto F., 1991).

2.1.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (1996), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan keselamatan kerja yang memadai sangat diperlukan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja.

Jaminan sosial ini merupakan hak dari tenaga kerja, oleh karena itu setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya. Tenaga kerja yang dimaksud disini adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja, yaitu orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak. Tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja sangat diperlukan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja ini pada hakekatnya memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek, antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Manusia dikodratkan untuk berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karena itu kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya. Pertimbangan inilah yang menjadikan pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan kerja maka Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 pasal 10 dan pasal 15 menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi. Jaminan kecelakaan kerja yang dimaksud meliputi: biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan yang berupa uang. Santunan ini meliputi: santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya, santunan

cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Jaminan kematian diperlukan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Biaya pemakaman yang dimaksud antara lain : pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi dan lain-lain yang bersangkutan dengan tatacara pemakaman sesuai dengan tatacara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

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

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*). Pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventive*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal diharapkan tercapai sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga

kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi :

a. Rawat jalan tingkat pertama;

Rawat jalan tingkat pertama adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan melalui pelayanan kesehatan tingkat pertama.

b. Rawat jalan tingkat lanjutan;

Rawat jalan tingkat lanjutan adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari pelaksanaan pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat pertama.

c. Rawat inap;

Rawat inap adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderita tinggal atau mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain. Pelaksana pelayanan rawat inap adalah rumah sakit pemerintah pusat dan daerah atau rumah sakit swasta yang ditunjuk.

d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;

Pemeriksaan kehamilan dan perrtolongan persalinan adalah pertolongan persalinan normal, tidak normal, dan atau gugur kandungan.

e. Penunjang diagnostik;

Penunjang diagnostik adalah semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan dibagian diagnostik, rumah sakit atau fasilitas khusus pengobatan tersebut, meliputi : pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, pemeriksaan penunjang diagnosa lain.

f. Pelayanan khusus;

Pelayanan perawatan khusus adalah pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula,

yang meliputi : kacamata, prothese gigi, alat bantu dengar, prothese anggota gerak, prothese mata.

g. Pelayanan gawat darurat.

Keadaan gawat darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan sosial lainnya. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja ini saling menunjang dengan usaha-usaha pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan, kesempatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan terdiri dari :

1. Jaminan berupa uang, meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.
2. Jaminan berupa pelayanan , yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Santunan berupa uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Pembayaran santunan secara sekaligus dimaksudkan untuk mendorong kearah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

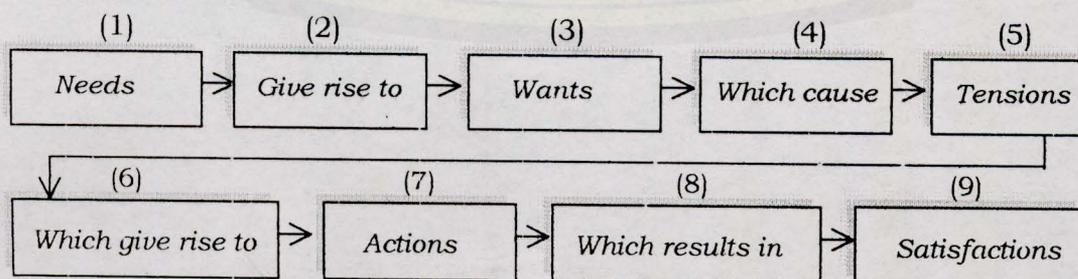
Faktor tenaga kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan, maka berbagai hal yang berkaitan dengan kepentingan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu dari biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya pengembangan tenaga kerja adalah pemberian jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan ini akan meningkatkan kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan

kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian S., 1995).

Menurut Wahjosumidjo (1994), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri disebut intrinsik atau faktor diluar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor didalam diri seseorang dapat berupa kecemasan, frustrasi, kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor diluar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, lingkungan kerja, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsi timbul karena adanya rangsangan.

Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. *Pertama*, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. *Kedua*, adanya usaha tertentu sebagai akibat motivasi tersebut, artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. *Ketiga*, adanya kebutuhan, artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Batasan pengertian diatas menggambarkan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Faktor-faktor motivasi yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, dapat bersifat positif, akan tetapi dapat pula negatif. Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian S., 1995).

Motivasi timbul karena adanya usaha sadar yang mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Perilaku yang timbul pada diri seseorang didorong adanya kebutuhan. Sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau berbuat sesuatu. Setiap perilaku yang ditampilkan dalam kehidupan organisasi merupakan usaha dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan. Motivasi bawahan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin untuk meningkatkan motivasi bawahan, adalah (1) Pemimpin harus memahami semua perilaku bawahan, (2) Didalam motivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi pada kerangka acuan orang, (3) Tidak ada orang yang sama persis, motif yang sama menimbulkan reaksi yang berbeda, sebaliknya motif yang berbeda dapat menimbulkan reaksi yang sama, (4) Setiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan, (5) Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomi, sosial dan psikologi, (6) Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin, (7) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk, dan (8) Pemimpin harus berbuat dan berperilaku realistik. Rumusan motif Berelson dan Steiner menjelaskan bahwa motif pada hakekatnya merupakan terminologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Hubungan antara kebutuhan, keinginan dan kepuasan digambarkan sebagai suatu mata rantai yang disebut *need-want-satisfaction chain*. Hubungan mata rantai tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Mata Rantai *Need-Want-Satisfaction Chain*

Sumber : Wahjosumidjo, 1994

Hubungan mata rantai diatas, memberikan gambaran arti sebagai berikut : (1) Pada diri seseorang timbul suatu kebutuhan yang mengandung arti luas seperti kebutuhan fisik, makan, rumah dan kebutuhan psikis (rasa aman, perlindungan, perawatan dan keselamatan). (2) Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, maka kebutuhan tersebut akan menyebabkan lahirnya daya dorong tertentu. (3) Daya dorong tersebut akan mengakibatkan lahirnya keinginan dalam seseorang. (4) Keinginan dalam diri seseorang tersebut akan menyebabkan timbulnya suatu sebab. (5) Akibat sebab yang timbul lahirlah ketegangan. (6) Ketegangan dalam diri seseorang menyebabkan seseorang berbuat atau berperilaku. (7) Perilaku yang ditampilkan seseorang timbul karena mengharapkan adanya kepuasan yang dapat dinikmati.

Teori motivasi yang sekarang banyak dianut orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhan. Teori ini dikemukakan oleh ahli ilmu jiwa Abraham Maslow yang menyusun suatu tingkatan kebutuhan manusia. Dalam bukunya *Motivation and Personality*, lima jenjang kebutuhan pokok manusia tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological Needs*)

Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)

Manifestasi kebutuhan ini, antara lain : kebutuhan akan keamanan jiwa dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan jaminan kematian.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).

d. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem Needs*)

Semakin tinggi status seseorang maka semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya : tingkat komando, mobil Mercy, kamar kerja yang full AC, dan lain-lain.

e. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui : *on the job training, of the job training*, seminar, konperensi, pendidikan akademis, dan lain-lain.

Kebutuhan seseorang pada kenyataanya berbeda-beda. Kebutuhan yang berbeda-beda itu disebabkan oleh berbagai faktor antara lain : latar belakang pendidikan, tinggi-rendah kedudukan, berbagai pengalaman masa lampau, cita-cita atau harapan masa depan, serta pandangan hidup seseorang sangat berpengaruh terhadap berbagai macam kebutuhan tersebut sehingga jenjang kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow berbeda dalam kehidupan seseorang.

Tingkat motivasi seseorang dapat dilihat dari perilaku atau tindakan seseorang dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang antara lain : pemenuhan kebutuhan fisik, penghargaan, partisipasi karyawan dan prestasi kerja (Wahjosumidjo, 1994).

Pemenuhan kebutuhan fisik adalah pemenuhan kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan bagi diri sendiri dan keluarganya. Berbagai kebutuhan fisiologis ini berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Menejer dalam organisasi perlu menyadari bahwa para karyawan berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan ekonominya yang pada gilirannya memungkinkan untuk memuaskan berbagai kebutuhan fisiologis dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Siagian S., 1996).

Partisipasi merupakan kebutuhan akan perasaan diikutsertakan atau "*sense of participation*". Kebutuhan ini terasa dalam segi kehidupan organisasi namun sangat terasa dalam proses pengambilan keputusan

yang menyangkut diri dan tugas seseorang. Bentuk partisipasi sangat beranekaragam seperti : kerjasama dan hubungan antar karyawan, kecakapan kerja karyawan, tingkat pengetahuan, tanggungjawab, kesanggupan menyelesaikan masalah, tingkat kehadiran, dan keikutsertaan dalam memberikan sumbangan ide atau pemikiran terhadap perusahaan. Telah umum diakui bahwa pengikutsertaan seseorang dalam proses pengambilan keputusan mempunyai dampak psikologis yang sangat kuat, artinya apabila seseorang dilibatkan dalam pengambilan keputusan maka yang bersangkutan akan mempunyai rasa tanggungjawab yang besar dalam melaksanakan keputusan yang diambil. Gaya manajemen yang partisipasif ini merupakan gaya yang baik dan tepat untuk kepentingan pemberian motivasi dan peningkatan motivasi. Adanya partisipasi ini diperoleh beberapa manfaat seperti biasa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan (rasa tanggungjawab) dan adanya rasa diperlukan (*feeling of importance*).

Sikap karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu sikap karyawan terhadap perusahaan dan sikap karyawan terhadap karyawan lainnya. Berbagai penelitian telah menemukan bahwa kelompok rekan sekerja dalam situasi kerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi dan prestasi seseorang. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dan pengakuan dari rekan, dan akan bertingkah laku sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai dari kelompok rekan. Jika kelompok mempunyai pendekatan " kami lawan mereka " terhadap manajemen dan memandang karyawan yang berprestasi tinggi sebagai " perusak standar ", maka karyawan lain tidak akan termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan bahkan akan termotivasi untuk berprestasi buruk (Stoner, 1992).

Perasaan diterima oleh orang lain dan berinteraksi dalam organisasi, dengan perkataan lain memiliki "*sense of belonging*" yang tinggi sangat diperlukan oleh karyawan dalam berorganisasi. Tidak seorang manusia normal yang senang merasa terasing dari kelompok

dimana ia menjadi anggota. Sebaliknya kegairahan kerja akan meningkat apabila ia diterima sebagai anggota organisasi. Dengan perasaan diterima maka karyawan akan berperilaku positif yang biasanya tercermin dalam kemauan untuk memberikan sumbangsih yang semakin besar pada usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja (Siagian S., 1996).

Kebanyakan karyawan ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang akan terjadi saat ini tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Terpenuhinya informasi dan belajar akan memberikan rasa kepuasan sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan pemberian informasi yang jelas akan berguna untuk menghindari adanya desas-desus dan gosip yang akan berpengaruh pada motivasi kerja.

Seorang karyawan yang tidak hadir ditempat kerjanya maka karyawan tersebut dikatakan absen. Tingkat absen yang semakin besar akan semakin menyulitkan perusahaan untuk mencapai target produksi. Jumlah produksi yang rendah disebabkan oleh tingkat produktivitas yang rendah karena adanya motivasi karyawan yang rendah (Ranupandojo H. dan S. Husnan, 1994).

Penghargaan merupakan salah satu kebutuhan manusia yaitu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Penghargaan ini diperlukan secara nyata oleh setiap orang, terlepas dari kedudukannya dari organisasi dan status sosialnya di masyarakat. Sehingga menejer harus menemukan cara yang paling tepat untuk memberikan penghargaan terhadap karyawannya (Siagian S., 1996).

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk berprestasi (*sense of achievement*) untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Istilah tersebut bias ditafsirkan sebagai "arti pentingnya suatu pekerjaan", "tingkat ketrampilan yang diperlukan", "tingkat kemajuan" dan "tingkat

penyelesaian" suatu pekerjaan. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya tidak penting sering tidak termotivasi didalam menjalankannya dan sering mengeluh dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang tinggi sering memuaskan karyawan daripada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan ketrampilan apa-apa. Faktor-faktor yang dipakai untuk menilai prestasi kerja yaitu : kualitas dan kuantitas kerja (Ranupandojo H. dan S. Husnan, 1994).

Teknik motivasi adalah kemampuan seseorang untuk memimpin secara konseptual dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Terdapat lima macam teknik motivasi, yaitu : dengan kekerasan, bersikap baik, melalui perundingan, berkompetisi, dan internalisasi. Memotivasi bawahan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dilakukan melalui cara negatif dan cara positif. Cara negatif, pada dasarnya mengajarkan bahwa memotivasi seseorang harus dilakukan dengan kekerasan yaitu : hukuman, tendangan, pukulan terhadap yang bersangkutan, agar mau melaksanakan apa yang diperintahkan. Cara positif, dengan memenuhi *hygienic factors* dalam melaksanakan motivasi, misalnya dengan menjelaskan tujuan organisasi kepada bawahan, menjelaskan kebijaksanaan yang ditempuh perusahaan memberikan penghargaan, dan lain-lain (Wahjosumidjo, 1994).

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefesienan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja, dengan demikian pendapatan nasional atau GNP melaju lebih cepat dari faktor masukan. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, mencantumkan definisi umum produktivitas, yaitu : produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia, ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standart hidup. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1997).

Internasional Labour Office (ILO) merumuskan produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang dimasukkan (input). Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan menunjukkan penekanan faktor produksi yang efisien, karena tingkat produksi yang tinggi akan dicapai tenaga kerja tersebut (Hernanto F., 1991).

Produktivitas merupakan interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu :

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha. Modal dalam komponen pokok investasi ini didukung oleh komponen teknologi yang berkaitan erat dengan adanya riset. Keterpaduan antara modal, teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang. Perkembangan ini akan meningkatkan output bagi perusahaan.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa

sehingga tujuan tercapai dengan baik. Pendidikan, latihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

3. Tenaga kerja

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini ialah motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masa depannya, serta hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran), dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut. Pada umumnya nisbah ini merupakan suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka pengeluaran total dengan angka masukan total dari beberapa kategori barang atau jasa (biaya tenaga kerja dan bahan baku) (Kussriyanto B., 1991).

Pengukuran waktu tenaga kerja digunakan jam, hari atau tahun. Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 1997).

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu, hal ini disebabkan : *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang masukan pada faktor-faktor lain seperti modal. Alasan itulah yang menjadi pertimbangan kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas nampaknya makin sah dan sulit digoyahkan.

Produktivitas kerja dapat berubah dari waktu ke waktu, karena adanya peran serta tenaga kerja yang selalu berubah oleh pengaruh berbagai faktor. Faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, antara lain : tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain. Peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya yang langsung meningkatkan produktivitas karyawan ada lima, yaitu :

1. Seleksi

Seleksi mencakup pemilihan tenaga kerja baru dan pengaturan tenaga kerja yang sudah ada pada tempatnya yang sesuai. Pemilihan tenaga kerja baru merupakan manajemen perolehan harta, sehingga memerlukan pertimbangan strategis yang sepadan disamping memenuhi kebutuhan jangka pendek.

2. Pengendalian Tenaga Kerja

Pengendalian tenaga kerja dilakukan untuk mengurangi faktor-faktor yang termasuk dalam penyebab pada persamaan produktivitas. Pengendalian tenaga kerja ini merupakan usaha meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia.

3. Penyempurnaan struktur organisasi

Penyempurnaan struktur organisasi sangat penting dilakukan karena struktur organisasi merupakan wahana bagi penyelesaian kerja perusahaan. Kelancaran hubungan kerja akan memberikan kemudahan bagi pelaksanaan kerja secara efektif, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

4. Pengembangan sumber daya manusia

Pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan ketrampilan karyawan mempunyai dampak secara langsung terhadap produktivitas kerja.

5. Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, serta meninggalkan praktek-praktek yang tidak produktif merupakan bagian pokok dari usaha meningkatkan pekerjaan secara efektif (Kussriyanto, 1991).

Menurut Stoner (1996), dalam upaya meningkatkan produktivitas, sejumlah organisasi telah menyusun program peningkatan produktivitas yang sistematis dan terkoordinasi. Metode untuk meningkatkan produktivitas terbagi atas empat kategori umum, yaitu : perbaikan produk dan proses, perbaikan pekerjaan dan tugas, metode pemotivasian pekerja dan perubahan organisasional.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia sebagai modal bagi pembangunan ekonomi dinegara perlu adanya pengembangan yang efektif dan efisien. Program pengembangan sumber daya manusia yang produktif bagi Indonesia menjadi penting sebagai momentum untuk mempertahankan pembangunan yang telah dicapai. Beberapa cara yang dilakukan agar sumber daya manusia digunakan secara efisien, antara lain :

1. Menumbuhkan motivasi kerja sesuai dengan keinginan dan kemampuan pekerja.
2. Menumbuhkan dinamisme kerja dan terdapatnya fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan, juga merupakan dorongan kuat untuk peningkatan produktivitas.
3. Perlakuan secara rata dan jujur untuk setiap pekerja sesuai dengan hasil kerjanya.

Peningkatan produktivitas dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dalam skala nasional, peningkatan standart hidup dan pendapatan baik dalam skala perorangan maupun skala keluarga, disinilah pentingnya peningkatan sumber daya manusia dalam hal keproduktivitasannya.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Motif atau kebutuhan tersebut merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang. Kerangka motivasi sebagai konsep manajemen menjelaskan bahwa perilaku pada diri seseorang timbul karena adanya kebutuhan yang mendorong untuk berperilaku. Pada diri karyawan selalu timbul suatu kebutuhan (kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) yang menyebabkan timbulnya daya dorong dan keinginan untuk memenuhinya. Daya dorong pemenuhan kebutuhan menyebabkan karyawan berbuat dan berperilaku. Sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan.

Karyawan akan memiliki motivasi yang didasari oleh keinginan akan aktualisasi diri bila kebutuhan telah terpenuhi secara memadai. Mereka akan mencari arti dan perkembangan pribadi dalam pekerjaan serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Kebutuhan urutan rendah dalam teori kebutuhan Maslow adalah kebutuhan jasmani atau mempertahankan hidup, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial sedangkan kebutuhan urutan tinggi adalah penghargaan dan aktualisasi diri.

Pemberian jaminan sosial akan mendorong seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga mempengaruhi sikap perilaku seseorang untuk berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dalam rangka tercapainya kepuasan. Pemberian jaminan sosial pada karyawan akan memotivasi pegawai organisasi bisnis untuk meningkatkan produksinya. Jaminan sosial merupakan alat pemenuhan kebutuhan rasa aman, dimana kebutuhan rasa aman ini merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi setelah kebutuhan jasmani cukup terpenuhi. Adanya jaminan sosial akan memenuhi kebutuhan rasa aman yang meliputi perlindungan dari sakit badani, kesehatan dari penyakit, kehancuran ekonomi, jaminan hari tua dan hal yang tidak terduga seperti kecelakaan kerja. Penerimaan jaminan sosial dalam jumlah lebih akan memberikan rasa puas kebutuhan rasa aman bagi karyawan yang

bersangkutan sehingga akan berusaha untuk mencapai pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semakin besar jumlah jaminan sosial yang diterima oleh seseorang maka seseorang semakin termotivasi untuk bekerja giat dalam usaha pemenuhan kebutuhan dan terwujud kepuasan.

Tingkat motivasi seseorang dapat dilihat dari perilaku atau tindakan seseorang dalam usaha memenuhi kebutuhannya meliputi : kebutuhan fisik, sosial (partisipasi kerja), penghargaan, dan prestasi kerja. Variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang antara lain : pemenuhan kebutuhan fisik, penghargaan, partisipasi karyawan dan prestasi kerja. Semakin tinggi kepuasan pemenuhan kebutuhan, penghargaan yang diterima karyawan, partisipasi kerja, dan prestasi kerja pada diri karyawan menunjukkan bahwa karyawan mempunyai daya dorong dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pada diri tiap individu terdapat kemampuan, ketrampilan, latar belakang kehidupan sosial budaya, dan kebiasaan yang berbeda. Dengan adanya rangsangan yang ditimbulkan dari situasi dimana individu bekerja, maka individu berusaha untuk menyesuaikan diri. Pengaruh yang datang dari luar diri individu, misalnya kebijaksanaan personalia berupa tunjangan jaminan sosial sesuai dengan yang diinginkan, sesuai dengan bakat, dan ketrampilannya maka akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya.

Terpenuhinya tingkat kesejahteraan karyawan dan perlindungan kerja dapat memberikan perasaan aman, tenang sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Keadaan semacam ini dapat meningkatkan tanggung jawab dan motivasi kerja karyawan yang berdampak positif pada pekerjaan yang diembannya sehingga mengarah pada optimalisasi produktivitas kerja.

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja oleh pihak perusahaan dapat menumbuhkan iklim kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat mendorong motivasi kerja

karyawan ke arah partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun dari pihak perusahaan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan perusahaan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dalam pelaksanaan usaha peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

2.3 Hipotesis

1. Semakin tinggi pemberian jaminan sosial tenaga kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja tenaga kerja.
2. Terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang berbeda.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian ini dilakukan secara sengaja (*Purposive Sampling Method*) pada PT HM. Sampoerna Tbk. Dasar pertimbangan pemilihan lokasi penelitian ini disebabkan perusahaan tersebut banyak menyerap tenaga kerja dan memberikan jaminan sosial. PT HM. Sampoerna Tbk merupakan perusahaan besar yang mempunyai potensi untuk berkembang.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode diskriptif, komparatif dan korelasional. Metode deskriptif merupakan suatu metode yang memberikan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena dan variabel-variabel yang diselidiki. Metode komparatif digunakan untuk menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya fenomena dan membandingkan fenomena tertentu dimana data yang dikumpulkan setelah semua kejadian telah selesai. Metode korelasional merupakan kelanjutan dari metode deskriptif yang mencari hubungan secara statistik antar variabel-variabel yang diteliti (Nazir M., 1988).

3.3 Metode Pengambilan Contoh

Pengambilan contoh responden pada penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Two Stage Random Sampling*. Penentuan sampel dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

1. Penentuan sebuah gedung produksi dari 8 gedung produksi pada PT HM Sampoerna Tbk secara acak.
2. Penentuan jumlah sampel dari gedung produksi terpilih dilakukan dengan menggunakan metode *Disproportionate Stratified Random Sampling*.

Menurut Singarimbun M. dan S. Effendi (1981) bahwa dalam penelitian diambil sampel sebanyak 5% dari seluruh populasi dianggap sudah mewakili. Pada penelitian ini populasi tenaga kerja pada gedung

produksi yang terpilih sebanyak 728 orang dan sebagai sampel berstatus tenaga kerja harian dan borongan sebanyak 40 orang.

Tabel 1. Pengambilan Contoh Berdasarkan Strata Status Tenaga Kerja

Strata status tenaga kerja	Jumlah populasi berdasar strata	Jumlah sampel yang diambil
Borongan	678	20
Harian	50	20
Jumlah	728	40

Sumber : Survey Pendahuluan, 2000

3.4 Metode Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung melalui wawancara atau kuisisioner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi terkait dan berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

1. Untuk menguji hipotesis pertama tentang tingkat motivasi kerja digunakan analisis 'Tabulasi', yaitu membandingkan nilai rata-rata motivasi kerja dengan total skor maksimal yang dapat diperoleh setiap sampel (Umar H., 1997), dirumuskan sebagai berikut :

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n e_i}{n} \times 100\%$$

total skor maks

Keterangan :

- E = tingkat motivasi
 e_i = motivasi oleh sampel ke-i
 n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan (Milles, 1992) :

1. Jika $X > 70\%$ berarti tingkat motivasi kerja karyawan tinggi.
2. Jika $35\% \leq X \leq 70\%$ berarti tingkat motivasi karyawan sedang.
3. Jika $X < 35\%$ berarti tingkat motivasi kerja karyawan rendah.

Untuk mengetahui hubungan tingkat motivasi kerja karyawan dengan besarnya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja dilakukan analisis korelasi Rank Spearman dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hasan I., 1999) :

$$r_s = 1 - 6 \left(\frac{\sum d^2}{n^3 - n} \right)$$

Keterangan :

- r_s = Tingkat signifikan antara jaminan sosial tenaga kerja dengan motivasi kerja karyawan
- d = selisih antara ranking simpangan baku (S) dan ranking nilai mutlak error ($|e|$). Nilai $e = y - y^{\wedge}$
- n = Jumlah sampel

Tingkat signifikan dari korelasi r_s dianalisis dengan statistik. Hasil analisis diuji dengan uji t sebagai berikut :

$$t - \text{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Kriteria Pengambilan keputusan :

1. Jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, berarti terdapat korelasi yang nyata antara motivasi kerja karyawan dengan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, berarti tidak terdapat korelasi yang nyata antara motivasi kerja karyawan dengan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Untuk menguji hipotesis kedua, apakah terdapat perbedaan produktivitas antara penerima jaminan sosial yang besarnya berbeda digunakan analisis uji beda (Pasaribu A., 1983).

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$S_i = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

Keterangan :

X_1 dan X_2 = Nilai rata-rata produktivitas karyawan yang diperbandingkan

n_1 dan n_2 = Nilai sampel yang diperbandingkan

S_i = Standar deviasi

H_0 ; $X_1 = X_2$: rata-rata sampel yang diperbandingkan tidak berbeda nyata

H_1 ; $X_1 \neq X_2$: rata-rata sampel yang diperbandingkan berbeda nyata

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima ; berarti tidak ada perbedaan yang nyata antara penerima jaminan sosial.
2. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak ; berarti ada perbedaan yang nyata antara penerima jaminan sosial.

Sedangkan untuk melihat besarnya produktivitas kerja digunakan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah output atau produksi (batang)}}{\text{Jumlah jam kerja (HKP)}}$$

3. Untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan digunakan uji *Chi-square*. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan disajikan pada Tabel 2 (Siegel, 1994).

Tabel 2 . Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi	Produktivitas		Jumlah
	Rendah- Sedang	Tinggi	
Rendah - Sedang	a(...)	b(...)	@
Tinggi	d(...)	e(...)	@
Jumlah	@@	@@	

Keterangan :

@ = jumlah baris

@@ = jumlah kolom

(...) = frekuensi yang diharapkan

Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi teoritis untuk setiap kali sel dihitung dengan rumus :

$$f_e = \frac{(\sum f \text{ kolom}) (\sum f \text{ baris})}{\text{Jumlah total}}$$

Nilai *Chi-square* dirumuskan sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

keterangan :

X^2 = nilai *Chi-square*

f_o = frekuensi observasi

f_e = frekuensi harapan

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika X^2 hitung $> X^2$ tabel dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, H_0 ditolak maka terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Jika X^2 hitung $\leq X^2$ tabel dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, H_0 diterima maka tidak ada hubungan nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Sedang untuk menguji derajat korelasi atau asosiasi ketergantungan antara satu dengan yang lain maka dapat diketahui dari nilai koefisien kontingensi (C) dengan rumus :

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}}$$

Keterangan :

- C = koefisien kontingensi
 X^2 = nilai *Chi-square*
 n = jumlah sampel yang diamati

Agar harga C dapat digunakan untuk menilai derajat asosiasi antar berbagai faktor perlu dibandingkan dengan kontingensi maksimum dengan rumus :

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Keterangan :

- C_{maks} = koefisien kontingensi maksimum
 m = koefisien minimum antara baris dan kolom

Untuk menguji keputusan dari derajat hubungan antara masing-masing faktor maka, digunakan koefisien korelasi dengan rumus (Siegel, 1994) :

$$\tau = \frac{C}{C_{maks}}$$

Keterangan :

\bar{r} = derajat hubungan antar faktor

Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. 0,01 - 0,20 berarti kriteria sangat tidak erat.
- b. 0,21 - 0,40 berarti kriteria tidak erat.
- c. 0,41 - 0,60 berarti kriteria kurang erat.
- d. 0,61 - 0,80 berarti kriteria cukup erat.
- e. 0,81 - 1,00 berarti kriteria erat.

3.6 Terminologi

1. Jaminan sosial adalah usaha dari perusahaan dalam memberikan perasaan aman, tenang dan merasa betah bagi karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
2. Jaminan sosial merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan diluar upah yang berhubungan langsung dengan karyawan dan keluarganya.
3. Jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.
4. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
5. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan pengobatan, dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.
6. Jaminan kematian diberikan apabila tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja yang akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.
7. Jaminan hari tua diberikan karena hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat

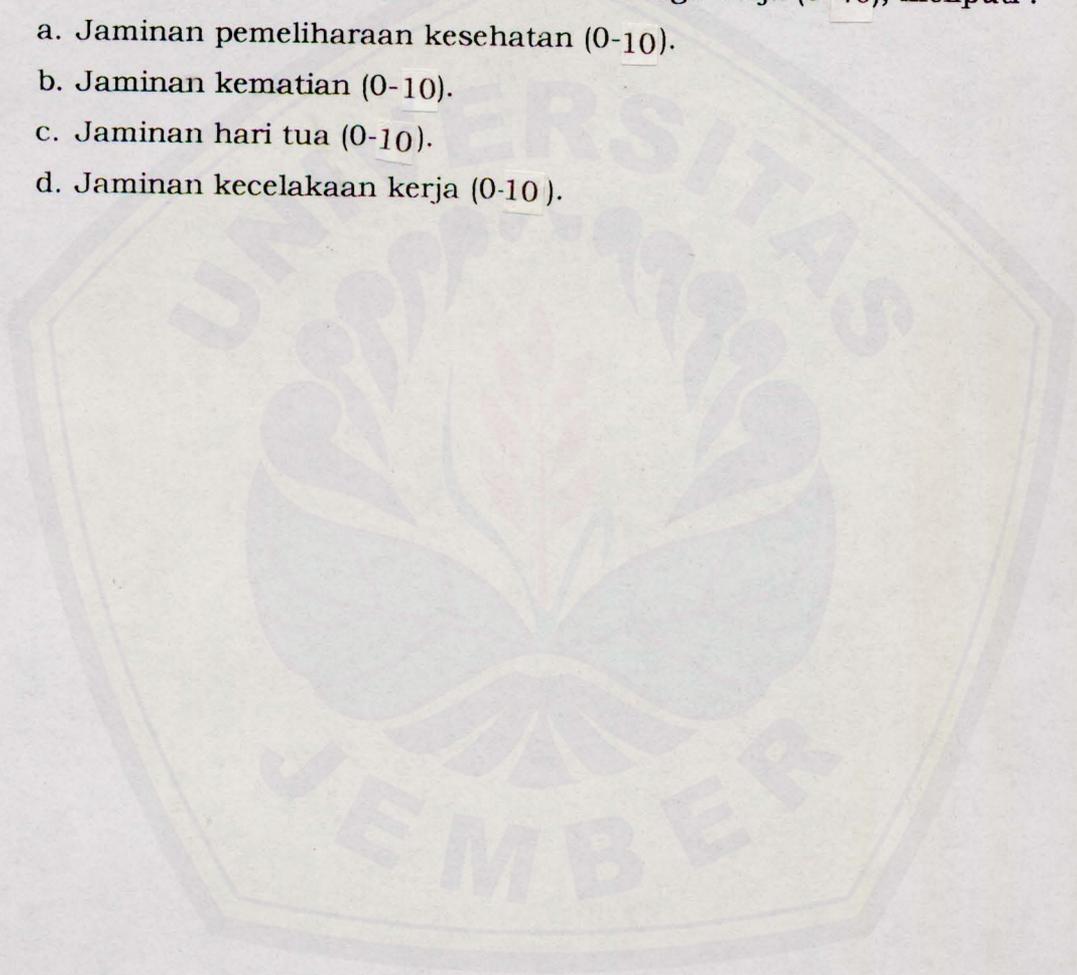
terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja.

8. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan perusahaan mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan pekerjaan secara efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan digunakan beberapa variabel, antara lain : (Siagian, S, 1995).

- a. Pemenuhan kebutuhan (10-30)
 1. Ketertarikan kerja (5-15)
 2. Alasan bekerja (5-15)
- b. Penghargaan (0-45)
 1. Kepuasan memperoleh penghargaan (0-20)
 - Kepuasan terhadap pemberian penghargaan (0-10)
 - Kepuasan terhadap besarnya penghargaan (0-10)
 2. Kepuasan terhadap situasi dan kondisi kerja (0-10)
 3. Kepuasan terhadap fasilitas kerja yang diberikan (0-10)
 4. Kesempatan memperoleh promosi (0-5)
- c. Prestasi kerja (20-60)
 1. Usaha karyawan dalam meningkatkan hasil produksi (5-15)
 2. Perhatian karyawan terhadap kualitas produksi (5-15)
 3. Perhatian karyawan terhadap kuantitas produksi (5-15)
 4. Ketelitian dan ketepatan kerja (5-15)
- d. Partisipasi karyawan (30-140)
 1. Hubungan dengan rekan kerja (5-15)
 2. Hubungan dengan atasan di tempat bekerja (5-15)
 3. Kerjasama dalam memecahkan persoalan di tempat bekerja (5-15)
 4. Usaha dalam bekerja (5-15)
 5. Tanggungjawab dalam bekerja (5-25)
 - Ketidak hadiran dalam bekerja (tingkat absen) (5-15)

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| - Pemberian informasi ketidakhadiran | (0-10) |
| 6. Alasan ketidakhadiran dalam bekerja | (5-15) |
| 7. Pengetahuan karyawan terhadap infoemasi baru perusahaan | (0-10) |
| 8. Keikutsertaan karyawan dalam menyumbang pemikiran atau ide terhadap perusahaan | (0-10) |
| 9. Kesanggupan menyelesaikan masalah dalam bekerja | (0-10) |
| 10. Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat dalam bekerja | (0-10) |
| Jumlah total | (60-275) |
9. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil produksi dengan jam kerja (batang/HKP).
 10. Hari Kerja Pria (HKP) adalah jumlah jam kerja yang didasarkan pada jumlah jam kerja pria dalam 7 jam kerja per hari.
 11. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang guna memenuhi kebutuhan masyarakat.
 12. Tenaga kerja penerima jaminan sosial tenaga kerja pada PT HM. Sampoerna Tbk. merupakan tenaga kerja produksi (orang).
 13. Tenaga kerja produksi adalah tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi tenaga kerja borongan dan tenaga kerja harian (orang).
 14. Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang mendapat upah berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan (orang).
 15. Tenaga kerja harian adalah tenaga kerja yang mendapatkan upah berdasarkan jumlah jam kerja (orang).
 16. Tenaga kerja borongan menerima jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
 17. Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada tenaga kerja borongan diberikan dengan sistem pendaftaran secara *open policy* (sebagian) sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan antara ASTEK dan GAPPRI.

18. Tenaga kerja harian menerima jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua.
19. Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua mengikuti *full* paket ASTEK (penuh).
20. Kriteria pengambilan keputusan jumlah jaminan sosial tenaga kerja dengan asumsi jumlah jaminan sosial tenaga kerja (0-40), meliputi :
 - a. Jaminan pemeliharaan kesehatan (0-10).
 - b. Jaminan kematian (0-10).
 - c. Jaminan hari tua (0-10).
 - d. Jaminan kecelakaan kerja (0-10).



IV. GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk singkatan dari PT Hanjaya Mandala Sampoerna Terbuka, mempunyai lambang perusahaan berupa dua ekor singa saling berhadapan yang dibawahnya terdapat pita hias bertuliskan " Anggarda Paramitha ", yang artinya " menuju kesempurnaan dengan tiada henti ". Perusahaan PT. HM Sampoerna Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri sigaret kretek tangan yang selalu memperhatikan kualitas produksi.

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. didirikan pada tahun 1913 di jalan Taman Sampoerna No. 6 Surabaya oleh bapak Liem Seeng Tee. Pada saat itu rokok yang diproduksi masih sangat sederhana berupa rokok klobot yang diracik dan dijual sendiri, secara perlahan sesuai tuntutan keadaan maka rokok yang diproduksi oleh bapak Liem Seeng Tee didiversifikasikan mengikuti selera konsumen dan kebutuhan pasar.

Pada usia lanjut, bapak Liem Seeng Tee menyerahkan tongkat kepemimpinan kepada putra beliau, bapak Liem Swie Ling yang dikenal dengan bapak Aga Sampoerna. Pada kepemimpinan bapak Aga Sampoerna, PT HM Sampoerna Tbk. mengadakan ekspansi dan pengembangan perusahaan dengan mendirikan PT Panamas di Bali pada tahun 1956, dan mendirikan PT Panamas di Malang pada tahun 1978. Diversifikasi produk dan menambah merk produk baru, PT HM Sampoerna Tbk. akan meningkatkan nilai tambah dan keuntungan baik bagi masyarakat, negara maupun perusahaan sendiri. Diversifikasi produk akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, meningkatkan devisa bagi negara dan meningkatkan profit bagi perusahaan.

Usia lanjut pula yang menyebabkan bapak Aga Sampoerna menyerahkan perusahaan kepada putra beliau yakni bapak Putera Sampoerna. Pada masa kepemimpinan bapak Putera Sampoerna membangun pabrik di Rungkut Surabaya, yang menjadi kantor pusat PT HM Sampoerna Tbk. Pada tahun 1983 PT Panamas di Bali tidak

berproduksi lagi, dan pada tahun 1988 PT Panamas di Malang digabung menjadi satu nama PT HM Sampoerna Tbk. Malang.

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. pada kepemimpinan generasi ke tiga dari dinasti Sampoerna semakin tampak jelas kemajuannya, baik produk yang dihasilkan maupun pengembangan tenaga kerja yang dihasilkan. Dalam mengendalikan perusahaan, bapak Putera Sampoerna tidak ingin menjadi terbesar tetapi memilih menjadikan perusahaan yang paling menguntungkan. Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. selalu aktif mengadakan modernisasi, berkonsentrasi pada pengembangan sumberdaya manusia dan pengalaman membuat rokok kretek bermutu merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sejak bulan Juli tahun 1990 PT HM Sampoerna Tbk. telah *go public* dengan membangun dan membesarkan perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. Rokok sampoerna disebut "*Tobacco Based*" karena kenikmatan rasa yang diperoleh dari tembakau bukan dari saos yang diramu pada tembakau, hal ini yang membedakan rokok sampoerna dengan perusahaan lain dalam cita rasa.

4.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan, karena lokasi akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. dalam menentukan lokasi perusahaan berdasarkan beberapa pertimbangan, antara lain :

1. Mendekati daerah pengolahan bahan baku

Dalam proses produksinya PT HM Sampoerna Tbk. menggunakan bahan baku tembakau matang siap linting dari hasil pengolahan tembakau yang telah diramu. Proses pengolahan tembakau dilakukan di PT HM Sampoerna Tbk. Pandaan. Lokasi perusahaan yang berdekatan antara PT HM Sampoerna Tbk. Pandaan dan PT HM Sampoerna Tbk. Malang akan mempermudah penyampaian bahan baku.

2. Mudah mendapatkan tenaga kerja

Penduduk kota Malang, khususnya daerah sekitar perusahaan mempunyai sumber daya manusia produktif yang cukup tinggi, sehingga kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan mudah untuk didapat. Terpenuhinya sumberdaya manusia produktif yang terampil dan memadai dengan tingkat pendapatan yang standart , akan meningkatkan kelancaran proses produksi perusahaan.

3. Pasar

Faktor pasar menjadi suatu kelaziman dalam bisnis, karena menjadi pertimbangan untuk melihat peluang dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Posisi PT HM Sampoerna Tbk. yang strategis dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai akan memudahkan penyampaian produk ke konsumen., dengan demikian proses pemasaran akan berjalan dengan lancar.

4.3 Tujuan Perusahaan

Dalam melaksanakan manajemen perusahaan, setiap perusahaan selalu mempunyai suatu pedoman yang digunakan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan semua kegiatan agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan jangka pendek

Tujuan perusahaan jangka pendek merupakan suatu hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun atau satu tahun. Adapun tujuan jangka pendek yang ingin dicapai oleh PT HM Sampoerna Tbk. , antara lain :

a. Meningkatkan volume penjualan

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri sigarret kretek tangan, sehingga tujuan utama jangka pendeknya adalah meningkatkan volume penjualan untuk memperoleh keuntungan yang optimal bagi perusahaan.

b. Meningkatkan rentabilitas

Rentabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari efisiensi penggunaan modal kerja dalam

operasi perusahaan. Tingkat rentabilitas yang tinggi dicapai jika perusahaan mampu menggunakan modal kerja dengan efektif dan efisien dengan penekanan biaya.

c. Menjaga likuiditas perusahaan

Menjaga dan mempertahankan likuiditas bagi perusahaan sangat penting, karena menyangkut kepentingan pihak-pihak luar yang berhubungan dengan perusahaan dalam hal memenuhi kewajiban finansial jangka pendek.

2. Tujuan jangka panjang

Tujuan perusahaan jangka panjang merupakan suatu hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam jangka waktu lebih dari kurang satu tahun. Adapun tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh PT HM Sampoerna Tbk. , antara lain :

a. Mengadakan perluasan usaha

Perluasan usaha oleh PT HM Sampoerna Tbk. dilakukan melalui :

- 1) Perluasan usaha dengan pendekatan daerah pemasaran, dimana daerah pemasaran produk tidak hanya untuk seluruh Indonesia tetapi untuk keluar negeri.
- 2) Perluasan usaha dengan pendekatan devirsifikasi produk, yaitu dengan penganekaragaman produk sesuai dengan keinginan dan selera konsumen dari berbagai lapisan masyarakat
- 3) Meningkatkan peralatan dalam produksi, dilakukan dengan memperbanyak jumlah perawatan untuk kegiatan industri dan mengganti mesin yang lebih modern dan lebih efisien sehingga akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

b. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi serta mengetahui keinginan dan selera konsumen sehingga perusahaan mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT HM Sampoerna Tbk. berbentuk organisasi lini dan staff. Masing-masing bagian akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya.

1. *Plant Manager*

Tugas :

- a. Mengadakan perencanaan umum dalam bidang organisasi perusahaan, menyusun tenaga kerja, hasil produksi, keuangan dan pemasaran.
- b. Mengadakan pengawasan pelaksanaan dana.
- c. Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan secara menyeluruh atas kegiatan perusahaan.

Wewenang :

- a. Memilih dan menetapkan orang-orang yang cakap untuk memegang jabatan.
- b. Mengambil kebijaksanaan umum dan keputusan-keputusan dalam bidang pelaksanaan.
- c. Meminta pertanggungjawaban kepada bawahan atas tugas dan kewajiban yang mereka terima.

2. *Tax and Lisence*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant Manager*.
- b. Bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan yang ditetapkan dalam bidang pajak dan melaksanakan pekerjaan pembukuan yang berhubungan dengan pajak yang ditanggung oleh perusahaan.

3. *Quality Control Supervisor*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant manager*.
- b. Memberikan informasi tentang kualitas rokok yang sesuai dengan standar (mutu, kadar air, berat rokok dan lain-lain) yang dikehendaki.
- c. Mencatat data rokok dan meneliti hasil produksi rokok.

- d. Mengawasi proses produksi rokok (karyawan) dan perawatan seluruh peralatan dan perlengkapan produksi.
- e. Mengawasi hasil produksi dalam hal penyortiran atau pemilihan kualitas hasil produksi.

Wewenang :

- a. Menjalankan rencana yang telah disusun perusahaan.
- b. Mengawasi mutu dan kualitas produksi.

4. *Policlinic*

Tugas ;

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant Manager*.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan.

Wewenang :

- a. Melaporkan kepada *Plant Manager* atas kekurangan yang dilakukan oleh bawahan.
- b. Menolak melayani karyawan yang berbuat curang dan merugikan perusahaan.

5. *Finish Good*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant Manager*.
- b. Melakukan pengawasan tahap akhir proses produksi termasuk didalamnya proses penggudangan.

6. *Superintendent*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant Manager* dan menjalankan rencana yang telah disusun oleh perusahaan.
- b. Mengatur dan mengawasi kegiatan *supervisor*.
- c. Mempersiapkan keperluan yang dibutuhkan oleh *supervisor*.

Wewenang :

- a. Memberikan tugas dan meminta pertanggungjawaban kepada *supervisor* atas tugas dan kewajiban yang diterimanya.

7. *Supervisor*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Superintendent*.

- b. Mengatur dan mengawasi pekerja dalam proses produksi.
- c. Meyediakan keperluan dalam proses produksi yang dibutuhkan oleh karyawan.

Wewenang :

- a. Memberi tugas kepada karyawan (mandor).
- b. Meminta pertanggungjawaban mandor atas tugas yang diterimanya.

8. Mandor

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Supervisor*.
- b. Mengawasi segala kegiatan yang dilakukan oleh pekerja borongan.
- c. Mengontrol pekerja dalam proses produksi dari awal hingga akhir proses.

Wewenang :

- a. Menegur pekerja borongan yang melakukan pelanggaran dan memberi tugas serta pengarahan dalam proses produksi.

9. *General Affair*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *Plant Manager*.
- b. Mengatur dan menangani masalah persnalia dan hubungan masyarakat.
- c. Mengawasi dan memberikan pengarahan kepada bagian keamanan, penerangan dan kebersihan lingkungan perusahaan.

Wewenang :

- a. Memberikan sangsi pelanggaran kepada karyawan.
- b. Mengadakan pemeriksaan dan pencatatan serta penelitian atas kegiatan bawahan.
- c. Meminta pertanggungjawaban kepada bawahan atas tugas yang dilakukan.

10. *Cashier*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *General Affair*.
- b. Memberikan gaji kepada karyawan borongan.

- c. Memberi gaji kepada mereka yang belum menerima gaji karena absen.

11. *Personalia* atau *Payroll*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh karyawan dan memberikan laporan kepada *General Affair*.
- b. Mengatur dan menangani masalah personalia.
- c. Menangani masalah pembayaran gaji dan upah karyawan PT HM Sampoerna Tbk.
- d. Memotivasi karyawan untuk menciptakan kegairahan dalam bekerja.

Wewenang :

- a. Meminta pertanggungjawaban dan memberikan tugas kepada bawahan (*personalia administrasi clerk*).

12. Keamanan

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban perusahaan kepada *General Affair*.

13. *General Service*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *General Affair* atas sarana transportasi, penerangan dan kebersihan lingkungan.

Wewenang :

- a. Mengawasi dan memberikan tugas kepada bagian *election, driver, reception* dan *cleaning service*.

14. *Plant Logistic Officer*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab kepada *General Affair* atas pengadaan sarana material yang dibutuhkan dalam proses produksi.
- b. Mengatur dan mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh bawahan (bagian pemeliharaan peralatan, pembuatan lem dan pemotongan bandrol).
- c. Pengadaan bea cukai.

Wewenang :

- a. Meminta pertanggungjawaban atas tugas yang dilakukan bawahan.

4.5 Ketenagakerjaan

4.5.1 Klasifikasikan Tenaga Kerja

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. mengklasifikasikan tenaga kerja dalam beberapa kelompok, yaitu :

1. Berdasarkan status tenaga kerja

Status tenaga kerja ditetapkan berdasarkan waktu pemberian upah atau gaji yang diterima, dibedakan sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja bulanan, yakni tenaga kerja yang diupah atau digaji setiap bulan.
- b. Tenaga kerja harian, yakni tenaga kerja yang diupah atau digaji berdasarkan jumlah jam kerja karyawan dalam sehari dan diberikan setiap minggu.
- c. Tenaga kerja borongan, yakni tenaga kerja yang diupah dan digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan setiap harinya dan diberikan setiap minggu.

Tabel 3. Status dan Jumlah Tenaga Kerja PT HM Sampoerna Tbk.

Status	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Bulanan	51	24	75
Harian	81	411	492
Borongan	-	5422	5422
Jumlah	132	5857	5989

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk., 2000

2. Berdasarkan sektor produksi

- a. Tenaga kerja produksi, yakni tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- b. Tenaga kerja non produksi, yakni tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (staf).

Tabel 4. Status dan Jumlah Tenaga Kerja Produksi PT HM Sampoerna Tbk.

Bagian	Bulanan	Harian	Borong	Jumlah
Superintendent	1	-	-	1
Supervisor	8	-	-	8
Production clerk	1	-	-	1
Juru tulis	-	36	-	36
Quality control	1	20	-	21
Mandor	-	224	-	224
Transport rokok	-	87	-	87
SPV gudang material (tobacco)	2	34	-	36
Lem	1	3	-	4
Press ball	-	26	-	26
Potong bandrol	1	9	-	10
Listrik	1	4	-	5
Giling	-	-	3359	3359
Gunting	-	-	1225	1225
Pak	-	-	682	682
Bandrol	-	-	156	156
Jumlah	16	443	5422	5881

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk., 2000

Tabel 5. Status dan Jumlah Tenaga Kerja Non Produksi PT HM Sampoerna Tbk.

Bagian	Bulanan	Harian	Borong	Jumlah
Plant manager	1	-	-	1
Logistic plant	2	-	-	2
General affair	1	-	-	1
Personal assurance	1	-	-	1
Excise SPU	1	-	-	1
Casier	1	-	-	1
Personal clerk	1	2	-	3
Logistic clerk	-	1	-	1
Receptionist	1	-	-	1
Policlinic	6	-	-	6
Perondaan	2	-	-	2
Satpam	32	-	-	32
Driver	5	1	-	6
Perawatan kendaraan	-	1	-	1
Office boy	-	1	-	1
Operator foto copy	-	1	-	1
Dapur	-	2	-	2
Montir	1	-	-	1
Maintenance	1	-	-	1
Pemb. administrasi maintenance	-	1	-	1
Asah gunting	-	12	-	12
Bengkel	-	8	-	8
Kebersihan	-	18	-	18
Warehouse	3	1	-	4
Jumlah	59	49	-	108

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk., 2000

3. Berdasarkan tingkat pendidikan

a. Tenaga kerja bulanan

Tingkat pendidikan tenaga kerja bulanan relatif tinggi. Jumlah tenaga kerja bulanan dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 68%, tingkat perguruan tinggi sebesar 6,67% dan sisanya tingkat pendidikan SMP.

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Bulanan

Jenis kelamin	SD	SMP	SMU	PT	Total
Laki-laki/perempuan	0	19	51	5	75
Jumlah	0	19	51	5	75

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk, 2000

b. Tenaga kerja harian

Tingkat pendidikan tenaga kerja harian relatif sedang. Jumlah tenaga kerja harian dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi sebesar 1,83%, tingkat SMU sebesar 29,27%, tingkat pendidikan SMP sebesar 12,6%, dan tingkat pendidikan SD sebesar 56,3%.

Tabel 7. Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Harian

Jenis kelamin	SD	SMP	SMU	PT	Total
Laki-laki	28	25	29	0	82
Perempuan	249	37	115	9	410
Jumlah	277	62	144	9	492

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk, 2000

c. Tenaga kerja borongan

Mayoritas tenaga kerja borongan mempunyai tingkat pendidikan yang rendah, oleh karena itu perusahaan berusaha meningkatkan pendidikan dengan mengadakan kejar paket A.

4.5.2 Tingkat Upah Tenaga Kerja

a. Tenaga kerja bulanan

Golongan I	:	Rp. 500.000,00	-	Rp. 600.000,00
Golongan II	:	Rp. 600.000,00	-	Rp. 900.000,00
Golongan III	:	Rp. 900.000,00	-	Rp. 1.025.000,00
Golongan IV	:	Rp. 1.025.000,00	-	keatas

b. Tenaga kerja harian

Terdiri dari sepuluh klasifikasi, yaitu :

- 1) Kelas satu yang tertinggi dengan upah RP 16.262,00 per hari.
- 2) Kelas sepuluh terendah dengan upah RP 11.037,00 per hari.

c. Tenaga kerja borongan

Berdasarkan jenis tenaga kerja borongan, upah dibedakan atas :

- 1) Giling : Rp. 1.935,75 per jam atau Rp. 12.905,00 per hari.
- 2) Gunting : Rp. 1.655,55 per jam atau Rp. 11.037,00 per hari.
- 3) Pak : Rp 1.725,75 per jam atau Rp. 11.505,00 per hari.
- 4) Banderol : Rp 1.655,55 per jam atau Rp. 11.037,00 per hari.

Upah hari minggu (UHM)

- 1) Harian : sesuai dengan klasifikasi masing-masing (upah per hari).
- 2) Borongan : sesuai dengan jenis tenaga kerja (upah per hari).

4.5.3 Jam Kerja Karyawan

Seluruh karyawan wajib masuk tepat jam kerja yang telah ditentukan oleh PT HM Sampoerna Tbk., jam kerja tersebut antara lain :

1. Senin - jumat : 07.00 - 14.30 WIB (7 jam)
2. Sabtu : 07.00 - 12.30 WIB (5 jam)

Waktu istirahat dapat diambil antara pukul 11.00 - 13.00 WIB selama 30 menit. Karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan perusahaan dihitung sebagai jam lembur. Karyawan yang kerja lembur lebih dari 4 jam diberikan istirahat selama 30 menit.

4.6 Program Pelatihan dan Pendidikan

4.6.1 Program Pelatihan (Training)

1. Pelatihan tenaga kerja borongan (giling, gunting, PAK, Banderol) selama 3 bulan.
2. Program pelatihan sumber daya manusia, misalnya komputerisasi, mentorship, dan lain-lain
3. Pelatihan tenaga mandor (multiskill) selama 3 bulan
4. Mengikuti program pemerintah dalam hal wajib latih tenaga kerja (WLTKP) yang dilaksanakan oleh Pemda Tingkat I Jawa Timur.

4.6.2 Program Pendidikan

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. Memberikan program pendidikan kejar paket A untuk tenaga kerja borongan yang mayoritas mempunyai tingkat pendidikan yang masih rendah.

4.7 Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya dengan berbagai kebijaksanaan yang disesuaikan dengan tingkat dan kemampuan perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diluar penerimaan secara rutin, seperti gaji atau upah.

Kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan yang diberikan perusahaan, antara lain :

1. Pemberian cuti dispensasi

Pemberian cuti dispensasi diberikan oleh perusahaan, jika karyawan memberikan keterangan dan bukti secara jelas alasan ketidakhadirannya dalam bekerja. Perusahaan akan memberikan gaji atau upah sesuai dengan tingkat upah tenaga kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian cuti dispensasi tersebut, antara lain :

- Menikah, diberikan cuti dispensasi selama 2 hari
- Mengkhitankan anak, diberikan cuti dispensasi selama 1 hari
- Keluarga meninggal, diberikan cuti dispensasi selama 2 hari

- Haid , diberikan cuti dispensasi selama 2 hari pertama masa haid

2. Seragam Karyawan

Perusahaan memberikan pakaian seragam untuk semua karyawan atas biaya perusahaan. Pembagian seragam diberikan setiap 6 bulan sekali, meliputi : satu stel pakaian (Seluruh karyawan), ditambah penutup kepala, masker, dan celemek (Untuk bagian produksi).

3. Fasilitas Perusahaan

a. Mushola

Karyawan PT HM Sampoerna Tbk. Hampir 90% beragama islam, oleh karena itu perusahaan menyediakan mushola agar karyawan dapat beribadah (Mushola laki-laki dan perempuan terpisah).

b. Kantin

c. Sarana Olahraga

Bagi karyawan yang ingin mengembangkan bakatnya dibidang olahraga, perusahaan menyediakan fasilitas olahraga, yaitu : olahraga volley, dan senam.

d. Sarana Kesenian

Bagi karyawan yang ingin mengembangkan bakatnya dibidang kesenian, perusahaan menyediakan fasilitas bidang kesenian musik, antara lain : musik dangdut, qosidah dan kulintang.

e. Koperasi

Setiap karyawan yang statusnya sementara atau resmi wajib menjadi anggota koperasi karyawan PT HM Sampoerna Tbk. Koperasi PT HM Sampoerna Tbk. Berperan aktif dalam safari KB mandiri. Dalam program keterkaitan koperasi PT HM Sampoerna Tbk. mengadakan kerjasama atau borong kerja dengan Koperasi Unit Desa Ngantang.

4. Tunjangan Kesejahteraan Karyawan

Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, antara lain :

a. Tunjangan hari raya Idul Fitri

b. Tunjangan hari natal

d. Tunjangan tahun baru

5. Rekreasi

Usaha perusahaan untuk mengatasi kejenuhan kerja karyawan, mengadakan program rekreasi yang diadakan setiap satu tahun.

4.8 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

4.8.1 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk, termasuk tenaga kerja bulanan, harian dan borongan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini diselenggarakan sendiri oleh perusahaan, tidak mengikuti program dari PT Jamsostek, karena PT HM Sampoerna Tbk, memberikan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dibandingkan dengan paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari program PT Jamsostek. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja laki-laki dan keluarga (istri yang sah), sedangkan untuk tenaga kerja wanita jaminan pemeliharaan kesehatan tidak diberikan untuk keluarga.

Ruang lingkup pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan oleh PT HM Sampoerna Tbk, antara lain :

1. Pelayanan Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan tingkat pertama dilakukan oleh dokter perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan. Pelayanan yang diberikan oleh dokter perusahaan, antara lain:

- a. Bimbingan dan konsultasi kesehatan.
- b. Pemeriksaan kehamilan, nifas dan ibu menyusui.
- c. Pelayanan Keluarga Berencana (KB).
- d. Imunisasi bayi, anak dan ibu hamil.
- e. Pemeriksaan dan pengobatan dokter umum.
- f. Pemeriksaan dan pengobatan gigi.
- g. Pemeriksaan laboratorium sederhana.

- h. Tindakan medis sederhana.
- i. Pemberian obat-obatan dengan berpedoman pada Daftar Obat Esensi Nasional Plus (DOEN Plus) atau generik.
- j. Memberikan rujukan kepada karyawan untuk rawat tingkat lanjut.

2. Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan

Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan pada PT HM Sampoerna Tbk, dilayani pada RSUD Saiful Anwar, Malang. Pelayanan yang diberikan pada rawat jalan tingkat lanjutan, antara lain :

- a. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
- b. Pemeriksaan penunjang diagnostik lanjutan
- c. Pemberian obat-obatan dengan berpedoman pada Daftar Obat Esensi Nasional Plus (DOEN Plus) atau generik.
- d. Tindakan umum lainnya.

3. Pelayanan Rawat Inap

Standart pelayanan rawat inap yang ditetapkan oleh PT HM Sampoerna Tbk, adalah kelas 2 pada RSUD Saiful Anwar, Malang (RS Pemerintah) untuk tenaga kerja bulanan, harian, dan borongan. Pelayanan rawat inap yang diberikan, antara lain :

- a. Pemeriksaan dokter.
- b. Tindakan medis.
- c. Penunjang diagnostik.
- d. Pemberian obat-obatan dengan berpedoman pada Daftar Obat Esensi Nasional Plus (DOEN Plus) atau generik.

4. Pertolongan persalinan

Pertolongan persalinan untuk tenaga kerja wanita atau untuk keluarga tenaga kerja laki-laki (Istri yang sah), antara lain :

- a. Pertolongan persalinan oleh dokter umum atau bidan atau dukun anak yang diakui dan biaya pertolongan persalinan ditanggung oleh perusahaan untuk anak kesatu, kedua dan ketiga (anak ke 4 dan seterusnya tidak ditanggung perusahaan).
- b. Diberikan biaya persalinan sebesar Rp 225.000,00 (untuk anak ke satu dan kedua).

5. Pelayanan Penunjang Diagnostik

Pelayanan penunjang diagnostik yang diberikan, antara lain :

- a. Pemeriksaan laboratorium.
- c. Pemeriksaan radiologi.
- d. Pemeriksaan :
 - *Electro Encephalography* (EEG)
 - *Electro Cardiography* (ECG)
 - *Ultra Sonography* (USG)
- e. Computerized Tomography Scanning (*CT scanning*).
- f. Pemeriksaan diagnostik lanjutan lainnya.

Tingkat upah yang diberikan pada karyawan, berkaitan dengan pemberian Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, antara lain :

- a. Cuti kehamilan diberikan pada tenaga kerja wanita selama 3 bulan yaitu 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah kehamilan. Tingkat upah yang diberikan sesuai dengan tingkat upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Karyawan sakit menahun diberikan upah sebagai berikut :
 - Tiga bulan pertama dibayar 100% dari upah yang ditetapkan perusahaan
 - Tiga bulan kedua dibayar 75% dari upah yang ditetapkan perusahaan
 - Tiga bulan ketiga dibayar 50% dari upah yang ditetapkan perusahaan

4.8.2 Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena karyawan tidak lagi bekerja. Terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu karyawan masih bekerja. PT HM Sampoerna Tbk. memberikan jaminan hari tua kepada tenaga kerja harian dan tenaga kerja bulanan dengan mengikutsertakan dalam program PT Jamsostek, sedangkan tenaga kerja borongan tidak menerima jaminan hari tua.

Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja harian dan tenaga kerja bulanan setelah mencapai usia 55 tahun, cacat total untuk selama-lamanya, meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, meninggalkan wilayah Republik Indonesia untuk selama-lamanya, tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun dan telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan, serta tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil atau menjadi anggota ABRI. Besarnya Jaminan Hari Tua yang diberikan kepada tenaga kerja harian dan tenaga kerja bulanan adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Iuran Jaminan Hari Tua sebesar 5,7 % dibayar bersama oleh pengusaha sebesar 3,7 % dan tenaga kerja sebesar 2 % dari upah sebulan. Pembayaran Jaminan Hari tua dapat dilakukan dengan 2 cara :

1. Secara langsung, apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp 3.000.000.00
2. Secara berkala apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua mencapai Rp 3.000.000.00 atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 tahun.

Dalam hal tenaga kerja yang meninggal dunia, maka Jaminan Hari Tua dibayarkan sekaligus kepada ahli warisnya. Tenaga kerja harian dan tenaga kerja bulanan, selain menerima Jaminan Hari Tua dari program PT Jamsostek, juga menerima uang jasa selama bekerja dari PT HM Sampoerna Tbk.

Tenaga kerja borongan tidak menerima Jaminan Hari Tua, tetapi menerima uang jasa dari PT HM Sampoerna Tbk. Pemberian uang jasa selama bekerja di PT HM Sampoerna Tbk. diberikan berdasarkan lama kerja karyawan, prestasi kerja, dan partisipasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya pada PT HM Sampoerna Tbk.

4.8.3 Jaminan Kematian

Jaminan Kematian diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Tenaga kerja bulanan dan harian yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja akan memperoleh

jaminan kematian berupa santunan kematian dan biaya pemakaman, sedangkan tenaga kerja borongan yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja hanya memperoleh biaya pemakaman.

Jaminan kematian ini diikutsertakan dalam program PT JAMSOSTEK dengan iuran sebesar 0,3 % dari upah sebulan yang ditanggung oleh PT HM Sampoerna Tbk. Jaminan kematian ini dibayarkan sekaligus kepada janda, duda atau anak, dan jika janda, duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai derajat kkedua. Besarnya jaminan kematian yang diterima, yaitu :

1. Santunan kematian sebesar Rp 1.000.000,00
2. Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000.00

4.8.4 Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan reseiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. Memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawannya, meliputi tenaga kerja bulanan, tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan melalui program PT Jamsostek. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini ditanggung sepenuhnya oleh PT HM Sampoerna Tbk.

Tenaga kerja bulanan, harian dan tenaga kerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*Orthese*) dan alat ganti (*Prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya akibat kecelakaan kerja, tenaga kerja bulanan dan harian yang tertimpa kecelakaan kerja juga menerima santunan uang yang meliputi :

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
 - a. Empat bulan pertama diberikan 100% kali upah sebulan.
 - b. Empat bulan kedua diberikan 75% kali upah sebulan.
 - c. Empat bulan ketiga diberikan 50% kali upah sebulan.
2. Santunan cacat
 - a. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus dengan besarnya % sesuai tabel kali 60 bulan upah.
 - b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus atau berkala sebesar 70 % kali 60 bulan upah.
 - c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus sebesar 5 berkurangnya fungsi X % sesuai tabel kali 60 bulan upah.

3. Santunan Kematian

Besarnya santunan kematian sesuai dengan jaminan kematian program PT Jamsostek.

Pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja borongan sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada PT HM Sampoerna Tbk. Tenaga kerja pelaksana yang dimaksud adalah tenaga kerja non manager.

4.9 Produksi

4.9.1 Persediaan bahan baku

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi pada PT HM Sampoerna Tbk. Malang dibagi menjadi dua jenis bahan baku, yaitu :

a. Bahan baku utama

Bahan baku yang bersifat mutlak dalam pembuatan rokok Djie Sam Soe, antara lain : tembakau lokal (berasal dari Madura, Jember, Bondowoso), tembakau non lokal (berasal dari Amerika), cengkeh, dan saos.

b. Bahan baku pembantu

Bahan baku pembantu pembuatan rokok Djie Sam Soe, antara lain : kertas ambiri dan lem lokal.

Hasil produksi PT HM Sampoerna Tbk. Malang sebagai perusahaan industri sigarret kretek tangan adalah rokok kretek Djie Sam Soe.

4.9.2 Peralatan produksi

Peralatan produksi yang digunakan untuk proses produksi terbuat dari kayu sedangkan penggunaannya secara manual dan sederhana. Dalam kegiatan produksi setiap karyawan memiliki satu set alat produksi dan bertanggungjawab atas peralatan produksi tersebut. Peralatan produksi dibedakan dalam 6 jenis sesuai dengan bagian produksinya, yaitu :

- a. Peralatan bagian *filling tobacco*, meliputi : kaleng, garu, dan alumunium.
- b. Peralatan giling, meliputi : satu set gilingan (siap pakai), plong, palet, goplo (tempat lem), mal, kotak tembakau, kotak rokok, tempat sampah, ratahan ambiri, wiwiran ambiri dan plat pembersih.
- c. Peralatan gunting, meliputi : gunting, gendel, kotak pasok, dan kotak rokok.
- d. Peralatan pak, meliputi : satu set cetakan pak, slof kayu, E rokok, plat panjang, goplo (tempat lem), lothek, plat kecil, sodokan, dan seng alas meja.
- e. Peralatan banderol, meliputi : letter U, wiwiran banderol, goplo (tempat lem), seng alas meja, slop kayu, dan kotak tempat dos.
- f. Peralatan press bnderol, meliputi : stempel kode bale, tempat lem, lothek, handstapler, dan palet triplek.

4.9.3 Proses Produksi

1. Bagian *filling tobacco*

Tembakau blend dalam sak @ 30 kg dari gudang tembakau blend dibongkar, menjadi tembakau blend dalam kaleng @ 3 kg.

Pembongkaran tembakau dalam sak maksimal 10 sak sekali pembongkaran, dan diurai diatas alas alumunium atau terpal kemudian diisikan ke dalam kaleng @ 3 kg tadi lalu ditutup rapat.

2. Bagian giling

Penggilingan sigarret batangan belum digunting, yaitu :

- a. Mewiwir ambiri maksimal 250 kepemimpinan dan dilem denga rata.
- b. Mewngambil tembakau dari kaleng ditempatkan ke dalam kotak (maksimal 0,5 kotak) dan diurai rata.
- c. Mengatur tembakau $\pm 2,2$ gram pada alat giling dan menarik stag 2-3 kali.
- d. Menerima sigarret dan meratakan lem.
- e. Mengambil ambiri untuk diletakkan pada gilingan dan menarik stag 1 kali.
- f. Sigarret diletakkan pada kotak batang, masing-masing kotak ± 550 batang untuk siap digunting.

3. Bagian gunting

Pengguntingan sigarret batangan dilakukan dengan cara :

- a. Sigarret batang digunting dalam posisi tegak lurus dengan posisi mata gunting.
- b. Mengunting tembakau yang melampaui ujung sigarret (sekali gunting maksimal 5 batang).
- c. Mengikat sigarret (mengendel) setiap 50 batang dengan gendel.
- d. Sigarret yang sudah digendel diatur rapi pada kotak pasok sebanyak 24 gendel (1.200 batang).
- e. Tembakau sisa pengguntingan rokok dikembalikan kebagian giling.

4. Bagian pak

Sigarret dipak dan masing-masing pak berisi 12 batang (ZB), dengan cara :

- a. Melipat etiket maksimal 5 lembar sesuai garis.
- b. Menyiapkan sigarret dan diletakkan pada letter E dengan posisi yang berlawanan.
- c. Etiket diletakkan pada komporan dan melipat tepi etiket kemudian merekatkan dengan lem.

- d. Meletakkan ZB dislof yang diberi plat panjang agar etiket terekat.
 - e. Satu pasokan ZB (5 slof atau 100 pak) disetor.
5. Bagian banderol

Proses pembedrolan ZB dan pengemasan pak TB dalam dos, yaitu :

- a. Memberikan kode dan melipat dos.
 - b. Menyiapkan segel dos dan lem.
 - c. Mengatur kepingan banderol pada tatanan kayu dan melekatkan pada ZB.
 - d. Meletakkan pak yang sudah terbanderol pada dos dan diatur sisi kiri-kanan yang dikuatkan dengan lem.
 - e. Dos ditutup dan menempelkan segel pada sisi kiri-kanan.
 - f. Mengatur dos tersegel pada letter U setelah berisi 5 dos dan siap di setor.
6. Bagian *press ball*
- a. Menyiapkan box, memasang segel, merekatkan slotip sepanjang sisi kiri-kanan-bawah box.
 - b. Membungkus sigarret dalam dos dengan *kraf paper* :
 - 1) Bal tipis : posisi dos berjajar 10.
 - 2) Bal tebal : posisi dos berjajar 2 (5 saf keatas).
 - c. Menempelkan segel ball pada sisi lipatan kiri-kanan.
 - d. Memasukkan bal ke dalam *box*.
 - e. Menutup *box*, menempelkan segel *box*, dan memberi kode *box* pada penutup bagian atas.

4.10 Pemasaran

1. Penentuan dan kebijaksanaan harga jual

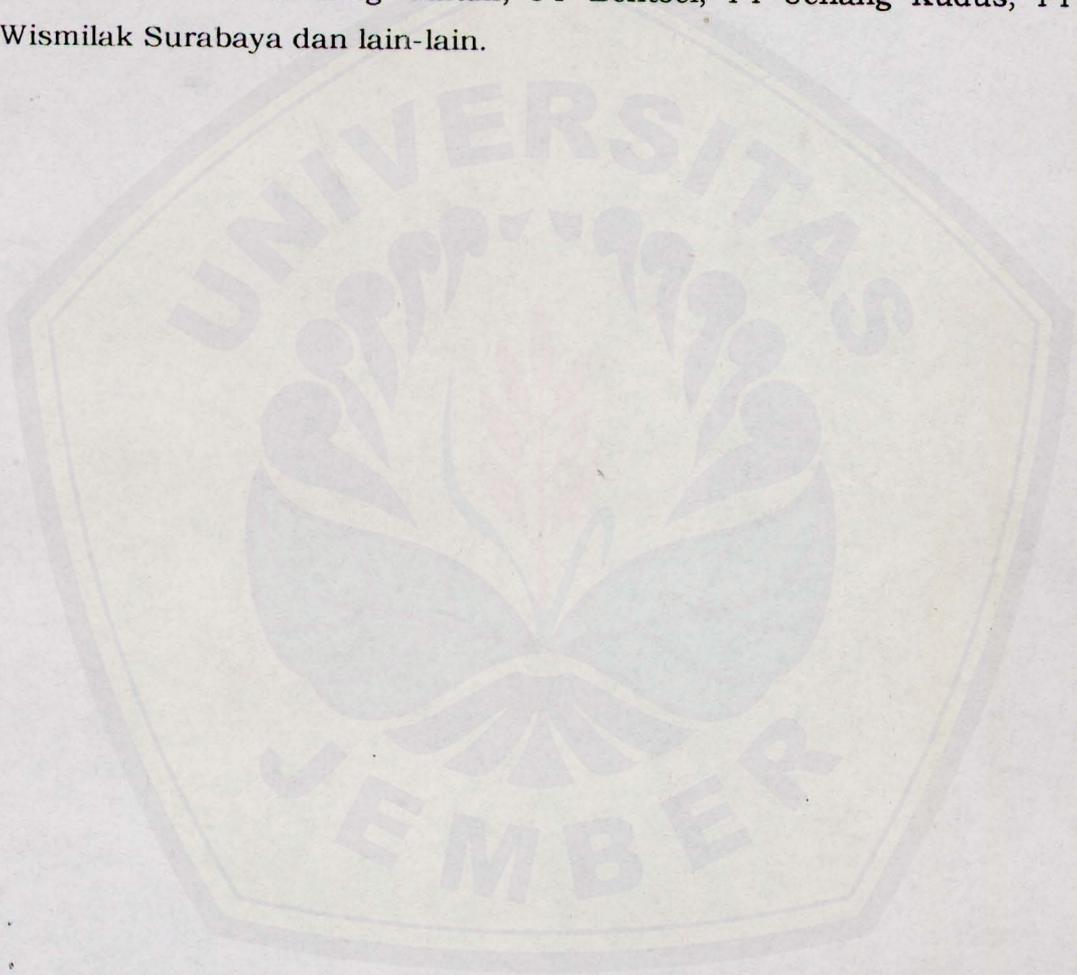
Kebijaksanaan harga jual untuk rokok kretek Djie Sam Soe ditentukan oleh PT HM Sampoerna Tbk. Surabaya sebagai kantor pusat Sampoerna. Harga jual rokok Djie Sam Soe Rp. 3.850,00/pak.

2. Promosi

Usaha PT HM Sampoerna Tbk. dalam mengenalkan produk kepada konsumen untuk meningkatkan konsumen rokok kretek Djie Sam Soe, meliputi : papan tulisan, spaduk, stiker, dan publisitas.

3. Pesaing

Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. memiliki beberapa pesaing, anantara lain PT Gudang Garam, PT Bentoel, PT Jenang Kudus, PT Wismilak Surabaya dan lain-lain.



V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja

Pemahaman konsep motivasi dalam penelitian ini didasari atas pemikiran bahwa dengan semakin tingginya perangsang atau intensif yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja ini terdapat beberapa indikator yang digunakan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan salah satu perangsang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan PT HM Sampoerna Tbk. membedakan jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan status karyawan. Tenaga kerja harian memperoleh jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja lebih tinggi (*full packet*) daripada tenaga kerja borongan yang memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sebagian.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dengan adanya jumlah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang berbeda dilihat dari beberapa indikator yang meliputi : penghargaan, prestasi kerja, partisipasi kerja dan pemenuhan kebutuhan fisik. Penilaian indikator penghargaan, kriteria yang digunakan meliputi : kepuasan perolehan penghargaan, kepuasan situasi dan kondisi, kepuasan fasilitas kerja dan kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada tenaga kerja. Penilaian indikator partisipasi kerja, kriteria yang digunakan meliputi : hubungan tenaga kerja dengan rekan sekerja dan atasan, kerjasama, usaha dalam bekerja, alasan ketidakhadiran ditempat kerja, pengetahuan tentang informasi perusahaan, ide atau pemikiran yang disumbangkan untuk perusahaan, pemeliharaan alat dan tanggung jawab karyawan yang dilihat dari tingkat absensi dan pemberitahuan ketidakhadiran ditempat kerja. Penilaian indikator prestasi kerja, kriteria yang digunakan meliputi : usaha peningkatan hasil produksi, kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan, dan ketelitian serta ketepatan dalam bekerja.

Penilaian indikator pemenuhan kebutuhan, kriteria yang digunakan adalah alasan bekerja dan ketertarikan tenaga kerja bekerja. Pentingnya melihat tingkat motivasi tenaga kerja pada PT HM Sampoerna Tbk. adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam memotivasi tenaga kerja melalui pemberian jaminan sosial.

5.1.1 Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Harian

Jumlah pemberian jaminan sosial sangat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Pada PT HM Sampoerna Tbk. tenaga kerja harian memperoleh jaminan sosial yang lebih besar daripada tenaga kerja borongan. Jaminan sosial yang diterima oleh tenaga kerja harian antara lain : jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua dalam jumlah penuh. Pemberian jaminan sosial dalam jumlah penuh akan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja giat karena tercapai kepuasan yang lebih tinggi dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman. Terpenuhinya kebutuhan rasa aman mendorong tenaga kerja harian untuk mengembangkan kepribadian dalam bekerja dan memotivasi tenaga kerja harian untuk aktif mencari tanggung jawab baru sehingga tercapai pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi yaitu pemenuhan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Besarnya tingkat motivasi kerja tenaga kerja harian pada PT HM Sampoerna Tbk. dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Tingkat Motivasi Kerja dan Rata-rata Skor Motivasi Tenaga Kerja Harian

Indikator motivasi	Jumlah skor motivasi	Rata-rata skor motivasi	Jumlah skor maksimal	Persentase (%)
1. Penghargaan	660	33,00	45,00	73,30
2. Partisipasi kerja	2415	120,75	140,00	86,25
3. Prestasi kerja	1130	56,50	60,00	94,17
4. Pemenuhan kebutuhan	460	23,00	30,00	76,67
Total motivasi	4665	233,35	275,00	
Tingkat motivasi (E)	=	84,81%		

Sumber : Lampiran 8 dan 16

Hasil pengujian tingkat motivasi kerja tenaga kerja harian diperoleh nilai (E) sebesar 84,81% dengan total skor motivasi tenaga kerja harian sebesar 4665 dan rata-rata skor motivasi tenaga kerja harian sebesar 233,35. Tingkat motivasi kerja harian dikategorikan tinggi yaitu sebesar 84,81% lebih besar dari 70%. Tingkat motivasi tinggi menunjukkan bahwa penghargaan, partisipasi kerja, prestasi kerja, dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja rata-rata tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat data rata-rata skor dan persentase masing-masing indikator tingkat motivasi pada Tabel 8.

Penghargaan yang diterima tenaga kerja harian PT HM Sampoerna Tbk. adalah tinggi, karena persentase kepuasan tenaga kerja dalam penerimaan penghargaan sebesar 73,3% lebih besar dari 70%. Penghargaan yang tinggi disebabkan tenaga kerja harian mempunyai prestasi kerja dan partisipasi kerja yang tinggi, sehingga pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Penghargaan prestasi kerja diperoleh tenaga kerja yang mampu menghasilkan produksi yang berkualitas dan berkuantitas tinggi sesuai dengan standar perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Penghargaan terhadap partisipasi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang mempunyai nilai kemangkiran terendah, keikutsertaan dalam pengembangan perusahaan melalui ide dan pemikiran serta aktif dalam kegiatan perusahaan. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan antara lain pemberian cinderamata, kenaikan jabatan atau bonus berupa uang. Bentuk dan jumlah pemberian penghargaan pihak perusahaan kepada tenaga kerja yang lebih besar akan meningkatkan kepuasan perolehan penghargaan dan berpengaruh pada motivasi kerja tenaga kerja. Pemberian jaminan sosial yang lebih tinggi akan meningkatkan semangat kerja, prestasi kerja serta partisipasi kerja sehingga penghargaan yang diterima semakin tinggi dan motivasi kerja akan meningkat. Selain kenaikan jabatan, bonus dan cinderamata, kepuasan penghargaan diperoleh tenaga kerja melalui pemberian fasilitas, situasi dan kondisi kerja yang memuaskan. Tenaga kerja harian memperoleh fasilitas kerja yang lebih baik daripada tenaga kerja

borongan, serta situasi dan kondisi yang lebih mendukung untuk peningkatan hasil kerja. Perolehan penghargaan yang tinggi, fasilitas, situasi dan kondisi kerja yang memuaskan akan meningkatkan kepuasan penghargaan bagi tenaga kerja harian.

Partisipasi kerja tenaga kerja harian berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 120,75 dengan jumlah skor maksimal sebesar 140 adalah 86,25%. Partisipasi kerja tenaga kerja harian adalah tinggi disebabkan persentase sebesar 86,25% lebih besar dari 70%. Partisipasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga kerja harian dalam bekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keikutsertaan tenaga kerja dalam perkembangan dan kelancaran nasib perusahaan melalui ide, pemikiran, tanggung jawab dan kerjasama yang tinggi dalam perusahaan. Partisipasi kerja dipengaruhi oleh pemberian jaminan sosial. Semakin tinggi pemberian jaminan sosial maka semakin tinggi partisipasi kerja tenaga kerja, karena pemberian jaminan sosial yang semakin meningkat memberikan kepuasan terhadap pemenuhan kebutuhan rasa aman yang lebih tinggi. Pemenuhan kebutuhan rasa aman dipenuhi dengan pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Pemberian jaminan sosial diatas akan mengurangi rasa kekhawatiran, memberikan rasa aman dan tenang jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan (sakit, kecelakaan kerja, musibah kematian, dan pensiun), sehingga tenaga kerja lebih berkonsentrasi dalam pekerjaan, berpartisipasi lebih tinggi untuk keberhasilan dan pengembangan perusahaan.

Prestasi kerja tenaga kerja harian berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 56,50 dengan jumlah skor maksimal sebesar 60 adalah 94,17%. Prestasi kerja tenaga kerja harian adalah tinggi disebabkan persentase sebesar 94,17% lebih besar dari 70%. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari prestasi kerja tenaga kerja tinggi, karena tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya memperhatikan kualitas sesuai dengan standar perusahaan dengan kuantitas yang tinggi serta memperhatikan ketelitian, kebersihan dan kerapian hasil kerja. Tingginya prestasi kerja tenaga kerja harian didasarkan adanya

pemberian jaminan sosial yang tinggi. Pemberian jaminan sosial yang lebih tinggi akan menyebabkan tenaga kerja harian memperoleh kepuasan kebutuhan rasa aman yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja borongan sehingga tenaga kerja harian berusaha untuk memperoleh kepuasan kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kepuasan penghargaan dan aktualisasi diri. Pemenuhan kepuasan penghargaan dan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan adanya prestasi kerja yang tinggi oleh tenaga kerja harian, karena usaha pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi itulah maka tenaga kerja harian mempunyai prestasi kerja yang lebih tinggi daripada tenaga kerja borongan.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja harian berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 23,00 dengan jumlah skor maksimal sebesar 30,00 adalah 76,67%. Pemenuhan tenaga kerja harian adalah tinggi disebabkan persentase sebesar 76,67% lebih besar dari 70%. Pemenuhan kebutuhan jasmani dan fisik yang tinggi meliputi pangan, sandang dan papan oleh tenaga kerja harian menunjukkan bahwa tenaga kerja harian memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Partisipasi kerja, kepuasan penghargaan dan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja harian dari gaji atau upah serta bonus yang tinggi dari pihak perusahaan. Pendapatan tersebut mampu memenuhi kebutuhan fisik yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja borongan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan yang tinggi juga didukung oleh pendapatan tetap suami yang cukup, dilihat dari alasan tenaga kerja harian bekerja adalah untuk membantu suami dan memenuhi kebutuhan sendiri.

5.1.2 Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja borongan memperoleh jaminan sosial sebagian yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan penuh, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagian serta tidak memperoleh jaminan hari tua, sehingga tenaga kerja borongan belum mencapai kepuasan maksimal dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman. Hal ini akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja tenaga kerja borongan. Besarnya tingkat motivasi

kerja karyawan borongan pada PT HM Sampoerna Tbk. dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Tingkat Motivasi Kerja dan Rata-rata Skor Motivasi Tenaga Kerja Borongan

Indikator motivasi	Jumlah skor motivasi	Rata-rata skor motivasi	Jumlah skor maksimal	Persentase (%)
1. Penghargaan	305	15,25	45,00	33,89
2. Partisipasi kerja	1700	85,00	140,00	60,71
3. Prestasi kerja	640	32,00	60,00	53,33
4. Pemenuhan kebutuhan	280	14,00	30,00	46,67
Total motivasi	2925	146,25	275,00	
Tingkat motivasi (E)	=	53,18%		

Sumber : Lampiran 13 dan 16

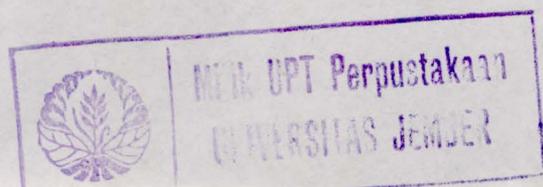
Hasil pengujian tingkat motivasi kerja tenaga kerja borongan diperoleh nilai (E) sebesar 53,18%. Tingkat motivasi kerja sebesar 53,18% antara 35 % dan 70% dikategorikan tingkat motivasi kerja sedang. Dengan demikian penghargaan, partisipasi kerja, prestasi kerja, dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja rata-rata sedang. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat data rata-rata skor masing-masing indikator tingkat motivasi pada Tabel 9.

Penghargaan tenaga kerja borongan berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 15,25 dengan jumlah skor maksimal sebesar 45 adalah 33,89%. Penghargaan tenaga kerja borongan adalah rendah disebabkan persentase sebesar 33,89% lebih kecil dari 35%. Kepuasan penghargaan yang rendah disebabkan bentuk penghargaan berupa fasilitas dan situasi kondisi kerja bagi tenaga kerja borongan kurang memuaskan dan jarang memperoleh penghargaan dari pihak perusahaan, karena kurang berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar tenaga kerja borongan hanya memikirkan bagaimana cara memperoleh jumlah produksi yang besar tanpa memperhatikan kualitas, ketelitian, kerapian, dan kebersihan dari produksi yang dihasilkan, sehingga jumlah produk rusak dan tersortir tinggi.

Partisipasi kerja tenaga kerja borongan berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 85 dengan jumlah skor maksimal sebesar 40 adalah 60,71%. Partisipasi kerja tenaga kerja borongan adalah sedang disebabkan persentase sebesar 60,71% terletak diantara 35% dan 70%. Partisipasi kerja sedang disebabkan sebagian besar tenaga kerja borongan mempunyai hubungan kerjasama terhadap atasan yang kurang walaupun kerjasana sesama rekan kerja cukup tinggi; jarang mengeluarkan ide atau pemikiran bagi perusahaan demi kelancaran dan pengembangan perusahaan; memiliki tingkat absensi yang tinggi dengan alasan malas untuk bekerja, keperluan keluarga atau menjaga kondisi tubuh; tidak memberikan keterangan ketidakhadiran kepada perusahaan sehingga mempengaruhi kelancaran proses produksi; kurang dapat mengatasi permasalahan yang timbul dalam proses produksi dan tidak mengetahui informasi dari perusahaan guna meningkatkan kelancaran proses produksi.

Prestasi kerja tenaga kerja borongan berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 32 dengan jumlah skor maksimal sebesar 60 adalah 53,33%. Prestasi kerja tenaga kerja borongan adalah sedang disebabkan persentase sebesar 53,33% terletak antara 35% sampai 70%. Prestasi kerja yang sedang ini karena sebagian besar tenaga kerja borongan kurang memperhatikan kualitas, ketelitian, kerapian, dan kebersihan hasil produksi sehingga hasil produksinya banyak yang disortir karena rusak, walupun demikian kuantitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja borongan relatif tinggi dan dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Partisipasi kerja dan prestasi kerja yang kurang (kategori sedang) disebabkan tenaga kerja borongan belum mencapai kepuasan maksimal dalam pemuasan kebutuhan rasa aman sehingga belum mencapai arti dan pengembangan kepribadian dalam bekerja. Tenaga kerja borongan belum aktif untuk mencari tanggung jawab baru dalam usaha pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.



Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja borongan berdasarkan perbandingan rata-rata skor sebesar 14 dengan jumlah skor maksimal sebesar 30 adalah 46,67%. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja borongan adalah sedang disebabkan persentase sebesar 46,67% terletak antara 35% sampai 70%. Pemenuhan kebutuhan yang sedang disebabkan pendapatan dari gaji atau upah dan bonus yang diterima tenaga kerja borongan belum memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena sebagian besar pendapatan suami sifatnya tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dari alasan bekerja tenaga kerja borongan untuk mencari nafkah bagi pemenuhan kebutuhan keluarga.

5.1.3 Hubungan Antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Tenaga Kerja

Pemberian jaminan sosial yang berbeda akan memberikan motivasi kerja yang berbeda pada tenaga kerja. Pada PT HM Sampoerna Tbk. pemberian jaminan sosial dibedakan besarnya, dimana tenaga kerja harian memperoleh jaminan sosial lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja borongan. Pemberian jaminan sosial yang lebih tinggi menyebabkan motivasi kerja tenaga kerja harian lebih tinggi daripada tenaga kerja borongan. Untuk mengetahui hubungan antara jaminan sosial dengan motivasi kerja digunakan uji korelasi untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara keduanya, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Motivasi Kerja

Hubungan	Koefesien Korelasi (r)	t-hitung	t-tabel
Jaminan sosial (X) dan motivasi kerja (Y)	0,85045	9,967*	2,0252

Keterangan : *) terdapat hubungan nyata pada taraf kepercayaan 95%
Sumber : Lampiran 18

Hasil uji korelasi antara jaminan sosial dan motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang nyata pada taraf kepercayaan 95% dengan nilai t-hitung sebesar 9,967 lebih besar dari t-tabel (0,05)

sebesar 2,0252. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja akan memenuhi kebutuhan rasa aman bagi tenaga kerja, sehingga menimbulkan semangat dorong bagi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Usaha mencapai kepuasan yang diharapkan akan memotivasi tenaga kerja untuk mencari arti dan mengembangkan pribadi dalam pekerjaan serta aktif mencari tanggungjawab baru. Dengan demikian tenaga kerja lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat yang tinggi dalam meningkatkan produksi. Semakin besar jumlah jaminan sosial yang diterima oleh tenaga kerja akan meningkatkan motivasi untuk bekerja dalam usaha pemenuhan kebutuhan agar tercapai kepuasan.

Pemberian jaminan sosial akan meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Terpenuhinya tingkat kesejahteraan tenaga kerja dan perlindungan kerja dapat memberikan perasaan aman dan tenang sehingga tenaga kerja dapat berkonsentrasi dalam proses produksi. Keadaan ini akan meningkatkan tanggung jawab dan motivasi kerja.

5.2 Perbedaan Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan

Nilai produktivitas kerja tenaga kerja diperoleh dari perbandingan besarnya jumlah output atau produksi tenaga kerja dalam satuan per batang rokok kretek setiap harinya dengan jumlah input yang dibutuhkan atau jumlah jam kerja per hari dalam satuan hari kerja pria (HKP). Berdasarkan hasil penelitian tenaga kerja harian dihasilkan nilai produktivitas kerja tenaga kerja harian rata-rata sebesar 2875,5405 batang per HKP, sedangkan rata-rata nilai produktivitas kerja tenaga kerja borongan adalah 2518,4430 batang per HKP. Berdasarkan analisa data menggunakan uji beda rata-rata produktivitas kerja tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan dihasilkan nilai t-hitung sebesar 3,8815. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (0,05) sebesar 2,02. Hal ini berarti terdapat perbedaan nyata pada taraf kepercayaan 95% antara

variabel yang dibandingkan yaitu produktivitas kerja tenaga kerja harian dan tenaga kerja tenaga kerja borongan, dimana tenaga kerja harian menerima jaminan sosial tenaga kerja lebih tinggi daripada tenaga kerja borongan.

Untuk menguji seberapa jauh perbedaan tingkat produktivitas kerja antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan pada PT HM Sampoerna Tbk. digunakan uji t- student yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Estimasi Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk. Tahun 2000

Status karyawan	Rata-rata produktivitas (batang/HKP)	Standart deviasi	t-hitung	t-tabel
Harian	2875,5405	273,6974	3,8815*	2,02
Borongan	2518,4430	307,2002		

Keterangan : *) berbeda nyata pada taraf kepercayaan 95%

Sumber : Lampiran 24

Berdasarkan hasil analisa yang ditunjukkan pada Tabel 11, tingginya produktivitas kerja tenaga kerja harian disebabkan tingginya produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja harian (batang per HKP) dibandingkan dengan tenaga kerja borongan. Sedangkan jumlah jam kerja tenaga kerja harian dan borongan tidak ada perbedaan yang nyata, artinya jumlah jam kerja per hari antara tenaga kerja harian dan borongan adalah sama.

Untuk menguji seberapa jauh perbedaan jumlah produksi kerja antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan pada PT HM Sampoerna Tbk. digunakan uji t- student yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Estimasi Terhadap Perbedaan Produksi Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk. Tahun 2000

Status karyawan	Rata-rata produksi/hari (batang)	Standart deviasi	t-hitung	t-tabel
Harian	3911,5000	446,3848	3,6115*	2,02
Borongan	3426,8500	401,1372		

Keterangan : *) berbeda nyata pada taraf kepercayaan 95%

Sumber : Lampiran 22

Hasil uji t-student terhadap perbedaan produksi per hari antara tenaga kerja harian dan borongan menunjukkan perbedaan nyata pada taraf kepercayaan 95%, dengan nilai t-hitung sebesar 3,6115 lebih besar dari t-tabel (0,05) sebesar 2,02. Rata-rata produksi kerja harian sebesar 3911,5000 sedangkan rata-rata produksi kerja borongan sebesar 3426,8500. Salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah produksi adalah jumlah pemberian jaminan sosial. Semakin tinggi pemberian jaminan sosial akan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari produksi yang dihasilkan mempunyai kualitas, kuantitas, kerapian, kebersihan, ketelitian, dan ketepatan kerja yang tinggi. Sehingga mencapai target produksi perusahaan dan tidak mengalami penyortiran produksi. Tenaga kerja harian memperoleh jaminan sosial yang lebih tinggi daripada tenaga kerja borongan, oleh karena itu motivasi tenaga kerja harian lebih tinggi. Motivasi dalam bekerja mempengaruhi jumlah produksi yang dihasilkan. Jumlah produksi yang dihasilkan tenaga kerja harian lebih tinggi dibandingkan produksi tenaga kerja borongan per harinya. Tingginya produksi disebabkan jumlah produksi yang hasilkan sedikit mengalami penyortiran, sedangkan jumlah produksi pada tenaga kerja borongan banyak mengalami penyortiran sehingga jumlah produksi berkurang. Rendahnya jumlah produksi rusak yang dihasilkan oleh tenaga kerja harian dipengaruhi oleh ketelitian, ketepatan dalam bekerja, dan memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan.

Untuk menguji seberapa jauh perbedaan jumlah jam kerja antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan pada PT HM Sampoerna Tbk digunakan uji t- student yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Estimasi Jumlah Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Tenaga Kerja Borongan Pada PT HM Sampoerna Tbk. Tahun 2000

Status karyawan	Rata-rata jumlah jam kerja/hari (HKP)	Standart deviasi	t-hitung	t-tabel
Harian	1,3585	0,0580	0,2357	2,02
Borongan	1,3630	0,0627		

Sumber : Lampiran 20

Rata-rata jumlah jam kerja tenaga kerja harian sebesar 1,3585 jam per hari dan rata-rata jumlah jam kerja tenaga kerja borongan sebesar 1,3630 jam per hari. Berdasarkan hasil analisa uji t-student perbedaan jumlah jam kerja antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan menunjukkan hasil tidak terdapat perbedaan nyata pada taraf kepercayaan 95%, karena nilai t-hitung sebesar 0,4118 lebih kecil dari nilai t-tabel (0,05) sebesar 2,02. Jumlah jam kerja antara tenaga kerja harian dan borongan pada PT HM Sampoerna Tbk. per harinya adalah sama yaitu selama 7 jam kerja per harinya dan satu jam masuk dalam jam lembur satu selebihnya masuk dalam jam lembur dua, serta hampir semua tenaga kerja memanfaatkan jam kerjanya dalam jam lembur satu dan jam lembur dua. Jumlah jam kerja rata-rata tenaga kerja borongan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja harian karena pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja borongan ditetapkan berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan, dan jumlah produksi yang dihasilkan didasarkan pada jumlah jam kerja. Semakin banyak jumlah jam kerja berarti jumlah produksi yang dihasilkan semakin tinggi. Oleh karena itu, rata-rata jam kerja tenaga kerja borongan lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja harian. Pada tenaga kerja harian, jumlah jam kerja tidak mempengaruhi pendapatan secara langsung, karena pendapatan tenaga kerja harian telah ditetapkan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan.

5.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja oleh PT IIM Sampoerna Tbk. akan memotivasi tenaga kerja kearah partisipasi kerja dan prestasi kerja sehingga meningkatkan produksi dan produktivitas kerja tenaga kerja. Semakin tinggi motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja sehingga akan mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

Untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja pada PT HM Sampoerna Tbk. digunakan uji *chi-square* yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji *Chi-Square* dan Derajat ketergantungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT HM Sampoerna Tbk. Tahun 2000

Motivasi	Produktivitas		X ² hitung	X ² tabel
	Rendah - sedang	Tinggi		
Rendah-sedang	18	6	5,835*	3,841
Tinggi	5	11		
Koefisien kontingensi (C)			= 0,357	
Koefisien kontingensi maksimum (Cmaks)			= 0,707	
Derajat ketergantungan (c)			= 0,50	

Keterangan : *) hubungan nyata pada taraf kepercayaan 95%
Sumber : Lampiran 26

Berdasarkan analisa *chi-square* tenaga kerja harian dan borongan dihasilkan nilai X² hitung sebesar 5,835 dengan nilai X² tabel sebesar 3,841 berarti motivasi dan produktivitas kerja tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan memiliki hubungan yang nyata pada taraf kepercayaan 95%.

Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 14 menunjukkan jumlah tenaga kerja dengan motivasi rendah-sedang dengan produktivitas rendah-sedang sebanyak 18 orang, motivasi rendah-sedang dengan produktivitas tinggi sebanyak 6 orang, motivasi tinggi dengan produktivitas rendah-sedang sebanyak 5 orang, serta motivasi tinggi dengan produktivitas tinggi sebanyak 11

orang. Motivasi kerja tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat bekerja, meningkatkan hasil produksi dengan jumlah jam kerja yang tetap. Pada beberapa tenaga kerja terdapat motivasi kerja yang rendah atau sedang tetapi menghasilkan produktivitas yang tinggi, hal ini disebabkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki pengalaman, pendidikan, dan keahlian yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja pada umumnya. Sedangkan pada sebagian tenaga kerja yang memiliki tingkat motivasi tinggi tetapi produktivitasnya rendah atau sedang disebabkan tenaga kerja tersebut memiliki semangat kerja dan partisipasi kerja yang tinggi tetapi tidak didukung oleh pengalaman, pendidikan, dan lingkungan sehingga hasil produksinya rendah.

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja digunakan derajat ketergantungan antara keduanya. Tingkat derajat atau asosiasi ketergantungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien kontingensi (C) dengan koefisien kontingensi maksimum. Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien kontingensi sebesar 0,357 dan nilai koefisien kontingensi maksimum sebesar 0,707. Untuk menguji keputusan dari derajat hubungan antara motivasi dan produktivitas digunakan koefisien korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan derajat ketergantungan antara motivasi dan produktivitas sebesar 0,50. Derajat ketergantungan sebesar 0,50 yang terletak antara 0,41 dan 0,60 memiliki arti bahwa derajat ketergantungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja kurang erat. Pemberian jaminan sosial yang tinggi akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja tenaga kerja yang dapat dilihat pada tingginya prestasi kerja, partisipasi kerja, kepuasan terhadap perolehan penghargaan serta kemampuan yang tinggi dalam usaha pemenuhan kebutuhan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan ketentraman kerja dan berdampak positif pada pekerjaan sehingga mengarah pada optimalisasi produktivitas kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Tingkat motivasi kerja tenaga kerja harian termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 84,81% sedangkan motivasi kerja tenaga kerja borongan dalam kategori sedang dengan nilai sebesar 53,18 %. Terdapat hubungan yang nyata antara pemberian jaminan sosial tenaga kerja dengan tingkat motivasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 9,967 lebih besar dari t-tabel 2,0252 pada taraf kepercayaan 95 %.
2. Terdapat perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja tenaga kerja harian dengan produktivitas kerja tenaga kerja borongan dengan nilai t-hitung sebesar 3,8815 lebih besar dari t-tabel 2,02 pada taraf kepercayaan 95 %.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja dengan nilai X^2 -hitung sebesar 5,835 lebih besar dari X^2 -tabel sebesar 3,841 dan hubungan derajat ketergantungan yang kurang erat dengan nilai sebesar 0,50.

6.2 Saran

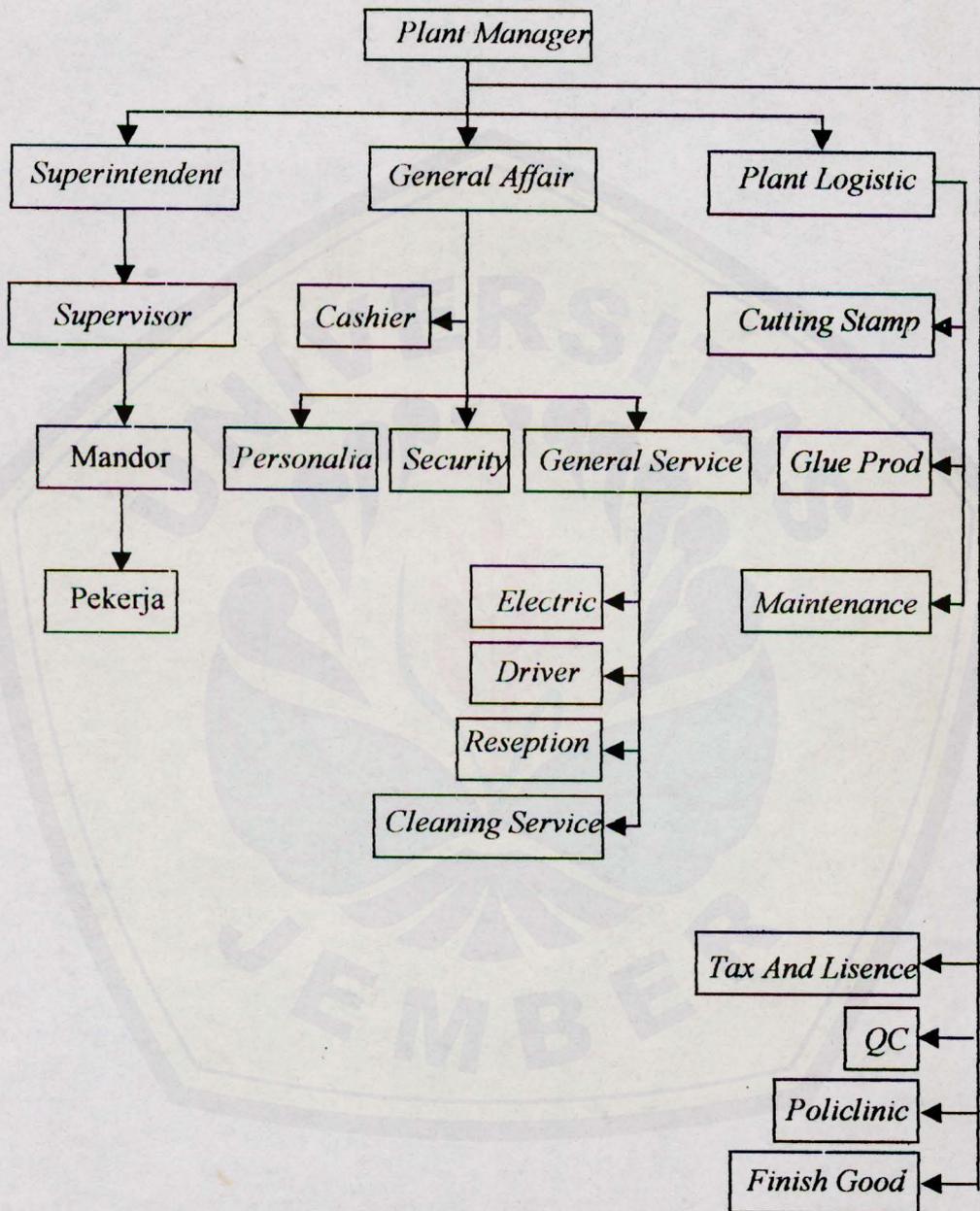
Peningkatan motivasi kerja dan produktivitas kerja akan tercapai melalui pemenuhan hak dan kewajiban. Salah satu hak tenaga kerja adalah pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang memuaskan sehingga tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Sikap keterbukaan baik dari pihak tenaga kerja maupun pihak perusahaan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara tenaga kerja dan perusahaan dalam usaha optimalisasi produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz A. 1993. *Permodalan Agroindustri*. Jakarta : PT Intan Mitra Setya Mandiri.
- Baharsyah S. 1990. *Ilmu Ekonomi dan Pertanian*. Jakarta.
- Bakir Z. 1984. *Angkatan Kerja di Indonesia*. Jakarta : CV Rajawali.
- Barthos B. 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Departemen Tenaga Kerja. 1996. *Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta
- Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. 1998. *Garis-Garis Besar Haluan Negara*. Jakarta : Penerbit Sinar Grafika.
- Hernanto F. 1991. *Ilmu Usahatani*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Iqbal H. 1999. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Jatmiko E. 1991. *Tembakau : Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Kussriyanto B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasir M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi H. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pasaribu A. 1983. *Pengantar Statistik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo H. dan Husnan S. 1989. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE
- Rijanto. 1997. *Pengantar Ilmu Pertanian*. Jember : Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Santoso K. 1991. *Tembakau dalam Analisis Ekonomi*. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember.
- Siagian S. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Penerbit Bina Aksara.

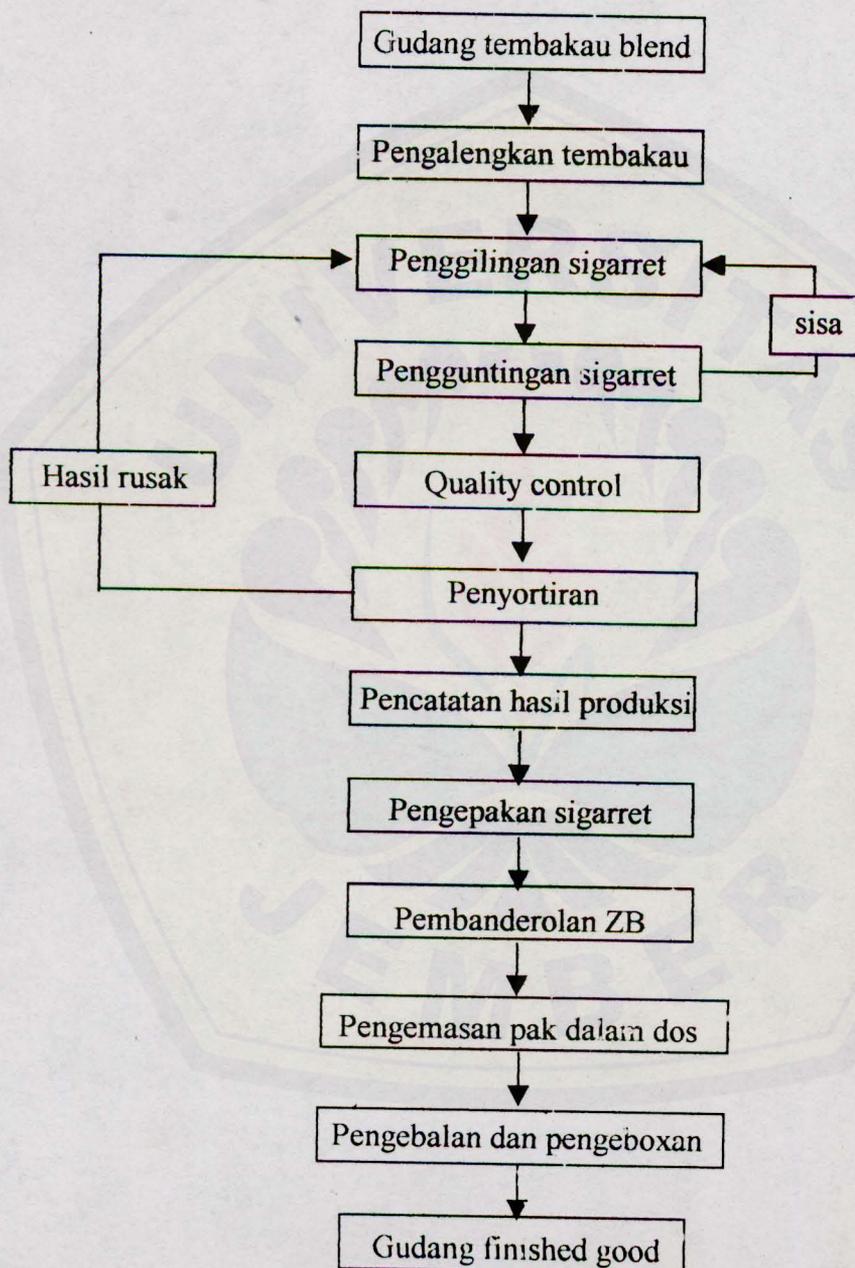
- Siegel S. 1994. *Statistik Nonparametrik*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun M. dan S. Effendi. 1981. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3S.
- Sinungan. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Soekartawi. 2000. *Pengantar Agroindustri*. Jakarta : Penerbit Rajawali Press.
- Stoner. 1996. *Manajemen 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sudarsono. 1996. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sumarsono S. 1995. *Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Umar H. 1997. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.

Lampiran 1. Struktur Organisasi PT HM Sampoerna Tbk.



Lampiran 2. Bagan Proses Produksi PT HM Sampoerna Tbk

BAGAN PROSES PRODUKSI PT HM SAMPOERNA Tbk.



Lampiran 3. Presentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat Lainnya

Macam Cacat tetap Sebagian	% × Upah
Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
Lengan kiri dari atau atas dari siku ke bawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70
Sebelah mata atau diplopia pada pengelihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20
Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	12
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kaki	5
Salah satu jari telunjuk kaki	3
Salah satu jari kaki lain	2

Lanjutan Lampiran 3.

Cacat-cacat lainnya	% × Upah
Terkelupas kulit kepala	10 - 30
Impotensi	30
Kaki memendek sebelah: kurang dari 5 cm	10
5 - 7,5 cm	20
7,5 cm atau lebih	30
Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah daun telinga	10
Cacat hilangnya cuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya penciuman	10
Hilangnya Kemampuan kerja phisik	
a. 50% - 70%	40
b. 25% - 50%	20
c. 10% - 25%	5
Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
Kehilangan sebagian fungsi pengelihatan	
a. Setiap kehilangan efesiensi tajam pengelihatan	7
b. Kehilangan pengelihatan warna	10
c. Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7

Lampiran 4. Skor Penghargaan Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Kepuasan memperoleh penghargaan		Kepuasan situasi dan kondisi	Kepuasan fasilitas kerja	Kesempatan promosi	Jumlah
		Jumlah penghargaan	Bentuk penghargaan				
1	Sri Racmawati	10	10	10	10	5	45
2	Lustin	0	0	10	10	0	20
3	Tining	5	10	10	10	5	40
4	Nuning	5	10	10	10	5	40
5	Siti Fatonah	5	10	5	5	0	25
6	Stipah	5	10	10	10	5	40
7	Nur Laila	5	10	10	10	5	35
8	Darwati	0	0	10	10	5	25
9	Sri Utami	5	10	10	5	5	35
10	Siti Rohmah	5	10	5	5	5	30
11	Sunarlin	0	0	10	10	5	25
12	Renny	5	10	10	10	5	40
13	Yayuk	5	10	10	10	5	40
14	Wiwik Yulianah	5	10	5	10	5	35
15	Jumaiyah	0	0	10	10	5	25
16	Jaujiah	0	0	10	10	5	25
17	Yeny Rahayu	5	10	10	10	5	40
18	Kasianto	0	0	10	10	0	20
19	Endang W	10	10	10	10	5	45
20	Sugianto	5	10	5	5	5	30
	Jumlah	80	140	180	175	85	660
	Rata-rata	4	7	9	8.75	4.25	33

Lampiran 5. Skor Partisipasi Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Hubungan rekan kerja	Hubungan dengan atasan	Kerjasama	Usaha dalam bekerja	Alasan ketidakhadiran	Pengetahuan tentang informasi perusahaan	Ide / pemikiran
1	Sri Racmawati	15	15	15	15	10	10	10
2	Lustin	15	10	10	10	10	5	5
3	Tining	15	15	15	15	15	5	10
4	Nuning	15	15	15	15	10	10	5
5	Siti Fatonah	15	10	15	10	10	5	5
6	Stipah	15	15	15	15	15	10	10
7	Nur Laila	15	10	15	15	10	10	5
8	Darwati	15	10	10	10	10	10	0
9	Sri Utami	15	10	15	15	15	5	5
10	Siti Rohmah	10	15	15	10	10	10	5
11	Sunarin	15	10	10	15	10	5	5
12	Renny	15	10	15	15	15	10	5
13	Yayuk	15	15	15	15	10	10	10
14	Wiwik Yulianah	15	15	15	15	15	10	5
15	Jumaiyah	15	15	15	15	10	10	10
16	Jaujah	15	10	10	10	10	5	0
17	Yeny Rahayu	15	15	15	15	10	10	5
18	Kasianto	10	10	10	10	15	5	5
19	Endang W	15	15	15	15	10	10	10
20	Sugianto	10	15	15	10	15	10	5
	Jumlah	285	255	275	265	235	165	120
	Rata-rata	14.25	12.75	13.75	13.25	11.75	8.25	6

Lanjutan Lampiran 5.

Penyelesaian masalah	Tanggung jawab		Pemeliharaan alat	Jumlah
	Jumlah absen	Informasi ketidakhadiran		
10	10	10	10	130
5	15	10	10	105
10	15	10	10	135
10	15	10	10	130
10	15	10	10	115
10	15	10	10	140
10	10	5	10	115
5	15	5	10	100
10	10	10	10	120
10	10	5	10	110
5	10	10	10	105
10	15	10	10	130
10	10	10	10	130
10	15	10	10	135
10	15	10	10	135
5	10	10	10	95
10	15	10	10	130
5	15	10	10	105
10	10	10	10	130
10	15	5	10	120
175	260	180	200	2415
8.75	13	9	10	120.75

Lampiran 6. Skor Prestasi Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Usaha meningkatkan produksi	Kualitas produksi	Ketelitian dan ketepatan kerja	Kuantitas Produksi	Jumlah
1	Sri Racmawati	15	15	15	15	60
2	Lustin	10	15	15	10	50
3	Tining	15	15	15	15	60
4	Nuning	15	15	15	15	60
5	Siti Fatonah	10	15	15	10	50
6	Stipah	15	15	15	15	60
7	Nur Laila	15	15	15	15	60
8	Darwati	10	15	15	10	50
9	Sri Utami	15	15	15	15	60
10	Siti Rohmah	10	15	15	10	50
11	Sunarlin	15	15	15	15	60
12	Renny	15	15	15	15	60
13	Yayuk	15	15	15	15	60
14	W.wik Yulianah	15	15	15	15	60
15	Jumaiyah	15	15	15	15	60
16	Jaujah	10	15	15	10	50
17	Yeny Rahayu	15	15	15	15	60
18	Kasianto	10	15	15	10	50
19	Endang W	15	15	15	15	60
20	Sugianto	10	15	15	10	50
Jumlah		265	300	300	265	1130
Rata-rata		13.25	15	15	13.25	56.5

lampiran 7. Skor Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Ketertarikan bekerja	Alasan bekerja	Jumlah
1	Sri Racmawati	15	15	30
2	Lustin	5	5	10
3	Tining	15	10	25
4	Nuning	10	10	20
5	Siti Fatonah	10	10	20
6	Stipah	15	15	30
7	Nur Laila	15	10	25
8	Darwati	5	5	10
9	Sri Utami	15	10	25
10	Siti Rohmah	15	10	25
11	Sunarlin	15	10	25
12	Renny	15	15	30
13	Yayuk	15	10	25
14	Wiwik Yulianah	15	15	30
15	Jumaiyah	10	15	25
16	Jaujah	10	5	15
17	Yeny Rahayu	15	10	25
18	Kasianto	5	5	10
19	Endang W	15	15	30
20	Sugianto	15	10	25
	Jumlah	250	210	460
	Rata-rata	12.5	10.5	23

Lampiran 8. Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Penghargaan	Partisipasi	Prestasi	Pemenuhan kebutuhan	Jumlah	Tingkat Motivasi
1	Sri Racmawati	45	130	60	30	265	Tinggi
2	Lustin	20	105	50	10	185	Sedang
3	Tining	40	135	60	25	260	Tinggi
4	Nuning	40	130	60	20	250	Tinggi
5	Siti Fatonah	25	115	50	20	210	Tinggi
6	Stipah	40	140	60	30	270	Tinggi
7	Nur Laila	35	115	60	25	235	Tinggi
8	Darwati	25	100	50	10	185	Sedang
9	Sri Utami	35	120	60	25	240	Tinggi
10	Siti Rohmah	30	110	50	25	215	Tinggi
11	Sunarlin	25	105	60	25	215	Tinggi
12	Renny	40	130	60	30	260	Tinggi
13	Yayuk	40	130	60	25	255	Tinggi
14	Wiwik Yulianah	35	135	60	30	260	Tinggi
15	Jumaiyah	25	135	60	25	245	Tinggi
16	Jaujah	25	95	50	15	185	Sedang
17	Yeny Rahayu	40	130	60	25	255	Tinggi
18	Kasianto	20	105	50	10	185	Sedang
19	Endang W	45	130	60	30	265	Tinggi
20	Sugianto	30	120	50	25	225	Tinggi
Jumlah		660	2415	1130	460	4665	
Rata-rata		33	120.75	56.5	23	233.25	

Lampiran 9. Skor Penghargaan Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Kepuasan memperoleh penghargaan	Kepuasan situasi dan kondisi	Kepuasan fasilitas kerja	Kesempatan promosi	Jumlah
		Jumlah penghargaan	Bentuk penghargaan			
1	Sutiana	0	0	5	0	10
2	Rina	0	0	5	5	20
3	Siti C	0	0	5	5	20
4	Dian R	0	0	5	5	15
5	Endra S	0	0	5	0	10
6	Titin	0	0	5	0	10
7	Elis	0	0	5	0	10
8	Susi Y	0	0	10	0	20
9	Eko W	0	0	5	0	10
10	Siarni	0	0	10	0	20
11	Fitrotul K	0	0	10	0	20
12	Miftahul K	0	0	10	0	20
13	Sri W	0	0	10	5	25
14	Sumarni	0	0	10	0	20
15	Yuliani	0	0	5	0	10
16	Endang	0	0	5	0	10
17	Alaika	0	0	10	0	20
18	Asmudah	0	0	10	0	15
19	Wasiatin	0	0	5	0	10
20	Miftakul	0	0	5	0	10
	Jumlah	0	0	140	20	305
	Rata-rata	0	0	7	1	15.25

Lampiran 10. Skor Partisipasi Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Hubungan rekan kerja	Hubungan dengan atasan	Kerjasama	Usaha dalam bekerja	Alasan ketidakhadiran	Pengetahuan tentang informasi perusahaan	Ide / pemikiran
1	Sutiana	15	10	10	15	10	0	0
2	Rina	15	10	10	10	5	5	5
3	Siti C	15	10	10	5	5	5	0
4	Dian R	15	10	10	5	10	0	0
5	Endra S	15	10	10	5	10	0	0
6	Titin	15	10	10	10	10	0	5
7	Elis	10	5	5	5	10	0	5
8	Susi Y	10	10	10	15	15	5	0
9	Eko W	10	5	5	5	5	5	0
10	Siarni	15	10	10	5	10	0	0
11	Fitrotul K	10	10	10	10	10	0	0
12	Miftahul K	15	10	15	10	15	5	0
13	Sri W	10	10	10	15	15	5	0
14	Sumarni	15	15	15	10	10	5	0
15	Yuliani	10	10	10	5	10	0	0
16	Endang	10	10	10	5	5	0	0
17	Alaika	15	10	15	15	15	5	0
18	Asmudah	10	10	10	5	10	0	0
19	Wasiatin	10	10	10	5	10	0	0
20	Miftakul	10	10	10	5	10	0	0
Jumlah		250	195	205	165	200	40	15
Rata-rata		12.5	9.75	10.25	8.25	10	2	0.75

Lanjutan Lampiran 10.

Penyelesaian masalah	Tanggung jawab Jumlah absen	Informasi ketidakhadiran	Pemeliharaan alat	Jumlah
5	10	5	10	90
5	10	5	10	90
5	10	0	5	70
5	10	10	10	85
5	5	5	10	75
5	10	10	10	95
0	10	5	10	65
5	15	10	10	105
0	10	5	10	60
5	10	5	10	80
5	10	10	10	85
10	10	10	10	110
5	15	5	10	100
10	5	10	10	105
5	10	10	10	80
5	5	5	10	65
10	15	5	10	115
5	10	5	10	75
5	10	5	10	75
5	10	5	10	75
105	200	130	195	1700
5.25	10	6.5	9.75	85

Lampiran 11. Skor Prestasi Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Usaha meningkatkan produksi	Kualitas produksi:	Ketelitian dan ketepatan kerja	Kuantitas Produksi	Jumlah
1	Sutiana	15	15	15	15	60
2	Rina	10	5	5	10	30
3	Siti C	5	5	5	5	20
4	Dian R	5	5	5	5	20
5	Endra S	5	10	10	5	30
6	Titin	10	10	10	10	40
7	Elis	5	10	10	5	30
8	Susi Y	15	5	5	15	40
9	Eko W	5	10	10	5	30
10	Siarni	5	15	15	5	40
11	Fitrotul K	10	10	10	10	40
12	Miftahul K	10	5	5	10	30
13	Sri W	15	5	5	15	40
14	Sumarni	10	5	5	10	30
15	Yuliani	5	10	10	5	30
16	Endang	5	5	5	5	20
17	Alaika	15	5	5	15	40
18	Asmudah	5	10	10	5	30
19	Wasiatin	5	5	5	5	20
20	Miftakul	5	5	5	5	20
Jumlah		165	155	155	165	640
Rata-rata		8.25	7.75	7.75	8.25	32

Lampiran 12. Skor Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Ketertarikan bekerja	Alasan bekerja	Jumlah
1	Sutiana	5	10	15
2	Rina	5	10	15
3	Siti C	5	5	10
4	Dian R	5	10	15
5	Endra S	10	5	15
6	Titin	5	5	10
7	Elis	5	5	10
8	Susi Y	10	10	20
9	Eko W	10	10	20
10	Siarni	5	10	15
11	Fitrotul K	5	5	10
12	Miftahul K	5	5	10
13	Sri W	5	10	15
14	Sumarni	5	5	10
15	Yuliani	5	10	15
16	Endang	5	15	20
17	Alaika	5	10	15
18	Asmudah	5	5	10
19	Wasiatin	5	10	15
20	Miftakul	5	10	15
Jumlah		115	165	280
Rata-rata		5.75	8.25	14

Lampiran 13. Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Penghargaan	Partisipasi	Prestasi	Pemenuhan kebutuhan	Jumlah	Tingkat Motivasi
1	Sutiana	10	90	60	15	175	Sedang
2	Rina	20	90	30	15	155	Sedang
3	Siti C	20	70	20	10	120	Rendah
4	Dian R	15	85	20	15	135	Sedang
5	Endra S	10	75	30	15	130	Rendah
6	Titin	10	95	40	10	155	Sedang
7	Elis	10	65	30	10	115	Rendah
8	Susi Y	20	105	40	20	185	Sedang
9	Eko W	10	60	30	20	120	Rendah
10	Siarni	20	80	40	15	155	Sedang
11	Fitrotul K	20	85	40	10	155	Sedang
12	Miftahul K	20	110	30	10	170	Sedang
13	Sri W	25	100	40	15	180	Sedang
14	Sumarni	20	105	30	10	165	Sedang
15	Yuliani	10	80	30	15	135	Sedang
16	Endang	10	65	20	20	115	Rendah
17	Alaika	20	115	40	15	190	Sedang
18	Asmudah	15	75	30	10	130	Rendah
19	Wasiatin	10	75	20	15	120	Rendah
20	Miftakul	10	75	20	15	120	Rendah
Jumlah		305	1700	640	280	2925	
Rata-rata		15.25	85	32	14	146.25	

Lampiran 14. Produktivitas Tenaga Kerja Harian

No	Nama	Rata-rata Jam Kerja/hari (HKP)	Rata-rata Produksi /Hari (Batang)	Rata-rata Produktivitas (Batang/HKP)	Tingkat Produktivitas
1	Sri Racmawati	1.34	4171	3113.00	Tinggi
2	Lustin	1.40	3704	2637.47	Sedang
3	Tining	1.30	3962	3054.16	Tinggi
4	Nuning	1.25	2946	2356.80	Rendah
5	Siti Fatonah	1.38	3589	2608.51	Sedang
6	Stipah	1.36	4008	2953.24	Tinggi
7	Nur Laila	1.42	4310	3029.27	Tinggi
8	Darwati	1.42	3756	2650.12	Sedang
9	Sri Utami	1.32	3844	2908.76	Tinggi
10	Siti Rohmah	1.27	2995	2350.34	Rendah
11	Sunarlin	1.35	3800	2823.78	Sedang
12	Renny	1.41	4529	3208.67	Tinggi
13	Vayuk	1.35	4235	3133.93	Tinggi
14	Wiwik Yulianah	1.36	4291	3148.67	Tinggi
15	Jumaiyah	1.34	4171	3113.00	Tinggi
16	Jaujah	1.42	3756	2650.12	Sedang
17	Yeny Rahayu	1.47	4713	3206.12	Tinggi
18	Kasianto	1.40	3704	2637.47	Sedang
19	Endang W	1.34	4171	3113.00	Tinggi
20	Sugianto	1.27	3575	2805.49	Sedang

Keterangan :
 1 batang = 2,2 gram
 1 HKP = 7 jam

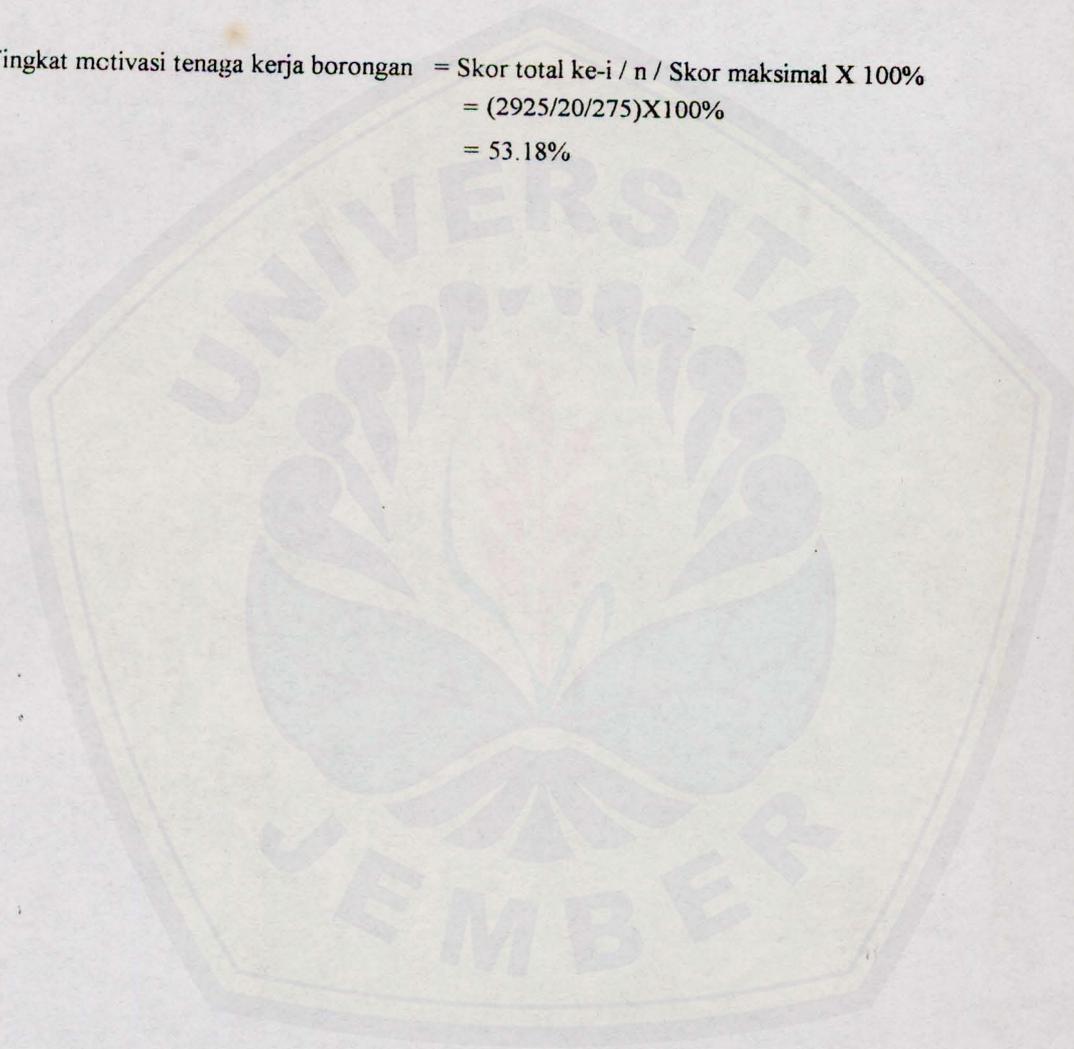
Lampiran 15. Produktivitas Tenaga Kerja Borongan

No	Nama	Rata-rata Jam Kerja/hari (HKP)	Rata-rata Produksi /Hari (Batang)	Rata-rata Produktivitas (Batang/HKP)	Tingkat Produktivitas
1	Sutiana	1.43	4025	2817.50	Tinggi
2	Rina	1.43	3900	2730.00	Sedang
3	Siti C	1.43	3259	2281.30	Rendah
4	Dian R	1.39	3037	2180.41	Rendah
5	Endra S	1.33	3747	2817.29	Tinggi
6	Titin	1.33	3378	2542.58	Sedang
7	Elis	1.39	2925	2100.00	Rendah
8	Susi Y	1.23	3690	3003.49	Tinggi
9	Eko W	1.40	2663	1902.14	Rendah
10	Siarni	1.33	3110	2340.86	Rendah
11	Fitrotul K	1.31	3089	2350.33	Rendah
12	Miftahul K	1.40	3448	2462.86	Sedang
13	Sri W	1.43	4076	2853.20	Tinggi
14	Sumarni	1.34	3483	2593.72	Sedang
15	Yuliani	1.33	3400	2559.14	Sedang
16	Endang	1.43	4028	2819.60	Tinggi
17	Alaika	1.23	3690	3003.49	Tinggi
18	Asmudah	1.40	3304	2352.80	Sedang
19	Wasiatin	1.39	3281	2355.59	Sedang
20	Miftakul	1.31	3004	2285.65	Rendah

Lampiran 16. Perhitungan Motivasi Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan

$$\begin{aligned} \text{Tingkat motivasi tenaga kerja harian} &= \text{Skor total ke-i / n / Skor maksimal X 100\%} \\ &= (4665/20/275) \times 100\% \\ &= 84.82\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat motivasi tenaga kerja borongan} &= \text{Skor total ke-i / n / Skor maksimal X 100\%} \\ &= (2925/20/275) \times 100\% \\ &= 53.18\% \end{aligned}$$



Lampiran 17. Data Analisa Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja

HEADER DATA FOR: C:Y-X1 LABEL:
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 2

	Y	X1
1	265	40
2	185	40
3	260	40
4	250	40
5	210	40
6	270	40
7	235	40
8	185	40
9	240	40
10	215	40
11	215	40
12	260	40
13	255	40
14	260	40
15	245	40
16	185	40
17	255	40
18	185	40
19	265	40
20	255	40
21	175	20
22	155	20
23	120	20
24	135	20
25	130	20
26	155	20
27	115	20
28	185	20
29	120	20
30	155	20
31	155	20
32	170	20
33	180	20
34	165	20
35	135	20
36	115	20
37	190	20
38	130	20
39	120	20
40	120	20

□

Lampiran 18. Hasil Analisa Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: C:Y-X1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 2

HUBUNGAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN MOTIVASI KERJA

	Y	X1
Y	1.00000	
X1	.85045	1.00000

CRITICAL VALUE (1-tail, .05) = + or - .26406
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .31157

$$t - \text{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t - \text{hitung} = \frac{0,85045\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,85045^2}}$$

$$= 9,967$$

Lampiran 19. Data Uji Beda Rata-Rata Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan

HEADER DATA FOR: C:T-JAM LABEL:
NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	X1	X2
1	1.34	1.43
2	1.40	1.43
3	1.30	1.43
4	1.25	1.39
5	1.38	1.33
6	1.36	1.33
7	1.42	1.39
8	1.42	1.23
9	1.32	1.40
10	1.27	1.33
11	1.35	1.31
12	1.41	1.40
13	1.35	1.43
14	1.36	1.34
15	1.34	1.33
16	1.42	1.43
17	1.47	1.23
18	1.40	1.40
19	1.34	1.39
20	1.27	1.31

□

Lampiran 20. Hasil Uji Beda Rata-Rata Jam Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: C:T-JAM LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: SMALL SAMPLE

HEADER DATA FOR: C:T-JAM LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	1.3585	1.3630
STD. DEV. =	.0580	.0627
N =	20	20
	DIFFERENCE =	-.0045
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		.0191

T = -.2357 (D.F. = 38) GROUP 1: X1
GROUP 2: X2

PROB. = .4075

□

Lampiran 21. Data Uji Beda Rata-Rata Produksi Tenaga Kerja Harian dan Borongan

HEADER DATA FOR: C:T-PROD LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	X1	X2
1	4171.00	4025.00
2	3704.00	3900.00
3	3962.00	3259.00
4	2946.00	3037.00
5	3589.00	3747.00
6	4008.00	3378.00
7	4310.00	2925.00
8	3756.00	3690.00
9	3844.00	2663.00
10	2995.00	3110.00
11	3800.00	3089.00
12	4529.00	3448.00
13	4235.00	4076.00
14	4291.00	3483.00
15	4171.00	3400.00
16	3756.00	4028.00
17	4713.00	3690.00
18	3704.00	3304.00
19	4171.00	3281.00
20	3575.00	3004.00

□

Lampiran 22. Hasil Uji Beda Rata-Rata Produksi Tenaga Kerja Harian dan Borongan

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: C:T-PROD LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: SMALL SAMPLE

HEADER DATA FOR: C:T-PROD LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	3911.5000	3426.8500
STD. DEV. =	446.3848	401.1372
N =	20	20
	DIFFERENCE =	484.6500
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		134.1958

T = 3.6115 (D.F. = 38) GROUP 1: X1
GROUP 2: X2

PROB. = 4.386E-04

□

Lampiran 23. Data Uji Beda Rata-Rata Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan

HEADER DATA FOR: C:UJI-T LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	X1	X2
1	3113.00	2817.50
2	2637.47	2730.00
3	3054.16	2281.30
4	2356.80	2180.41
5	2608.51	2817.29
6	2953.24	2542.58
7	3029.27	2100.00
8	2650.12	3003.49
9	2908.76	1902.14
10	2358.73	2340.86
11	2814.81	2358.02
12	3208.67	2462.86
13	3133.93	2853.20
14	3148.67	2593.72
15	3113.00	2559.14
16	2650.12	2816.78
17	3206.12	3003.49
18	2637.47	2360.00
19	3113.00	2360.43
20	2814.96	2285.65

□

Lampiran 24. Hasil Uji Beda Rata-Rata Antara Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Harian dan Borongan

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: C:UJI-T LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: SMALL SAMPLE

HEADER DATA FOR: C:UJI-T LABEL:

NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 2

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	2875.5405	2518.4430
STD. DEV. =	273.6974	307.2002
N =	20	20
	DIFFERENCE =	357.0975
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		92.0006

T =	3.8815	(D.F. = 38)	GROUP 1: X1
			GROUP 2: X2

PROB. = 2.004E-04

□

Lampiran 25. Data Analisa Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja

HEADER DATA FOR: C:ME LABEL:
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 2

	X	Y
1	2	2
2	1	1
3	2	2
4	2	1
5	2	1
6	2	2
7	2	2
8	1	1
9	2	2
10	2	1
11	2	1
12	2	2
13	2	2
14	2	2
15	2	2
16	1	1
17	2	2
18	1	1
19	2	2
20	2	1
21	1	2
22	1	1
23	1	1
24	1	1
25	1	2
26	1	1
27	1	1
28	1	2
29	1	1
30	1	1
31	1	1
32	1	1
33	1	2
34	1	1
35	1	1
36	1	2
37	1	2
38	1	1
39	1	1
40	1	1

□

Lampiran 26. Hasil Analisa Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----

HEADER DATA FOR: C:M LABEL:
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 2

ROW VARIABLE= X

COL. VARIABLE= Y

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	TOTAL
1	18	6	24
2	5	11	16
TOTAL	23	17	40

CHI-SQUARE = 5.835, PROB.= .0157

D.F. = 1

□

Lampiran 27. Perhitungan Nilai Koefisien Kontingensi, Koefisien Kontingensi Maksimum dan Derajat Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2+n}}$$

$$C = \sqrt{\frac{5,835}{5,835+40}}$$

$$C = 0,357$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{2-1}{2}}$$

$$C_{maks} = 0,707$$

$$\bar{c} = \frac{C}{C_{maks}}$$

$$\bar{c} = \frac{0,357}{0,707}$$

$$\bar{c} = 0,50$$

Lampiran 28. Kriteria Pengambilan Keputusan Motivasi Kerja

Kriteria pengambilan keputusan tingkat motivasi kerja

- I. Pemenuhan kebutuhan (10-30)
 1. Ketertarikan kerja (5-15)
 - a. Pendapatan rutin diperoleh, tidak memerlukan pendidikan tinggi, dan tidak memerlukan ketrampilan khusus (5)
 - b. Pendapatan tinggi, tidak memerlukan pendidikan tinggi, dan tidak memerlukan ketrampilan khusus (10)
 - c. Pendapatan tinggi, memerlukan pendidikan tinggi, dan memerlukan ketrampilan khusus (15)
 2. Alasan bekerja (5-15)
 - a. Mencari nafkah untuk keluarga (5)
 - b. Membantu suami (10)
 - c. Memenuhi kebutuhan sendiri (15)
- II. Penghargaan (0-45)
 1. Kepuasan memperoleh penghargaan (0-20)
 - Kepuasan terhadap pemberian penghargaan oleh pihak perusahaan (0-10)
 - a. Puas (10)
 - b. Cukup puas (5)
 - c. Tidak puas (0)
 - Kepuasan terhadap besarnya penghargaan oleh pihak perusahaan (0-10)
 - a. Puas (10)
 - b. Cukup puas (5)
 - c. Tidak puas (0)
 2. Kepuasan terhadap situasi dan kondisi kerja (0-10)
 - a. Puas (10)
 - b. Cukup puas (5)
 - c. Tidak puas (0)

Lanjutan Lampiran 28.

3. Kepuasan terhadap fasilitas kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan (0-10)
 - a. Puas (10)
 - b. Cukup puas (5)
 - c. Tidak puas (0)
4. Kesempatan memperoleh promosi (0-5)
 - a. Pernah (5)
 - b. Tidak pernah (0)
- III. Prestasi kerja (20-60)
 1. Usaha karyawan dalam meningkatkan hasil produksi (5-15)
 - a. Usaha meningkatkan hasil produksi tinggi (15)
 - b. Usaha meningkatkan hasil produksi sedang (10)
 - c. Usaha meningkatkan hasil produksi rendah (5)
 2. Perhatian karyawan terhadap kualitas produksi yang dihasilkan (5-15)
 - a. Perhatian tinggi (15)
 - b. Perhatian sedang (10)
 - c. Perhatian rendah (5)
 3. Perhatian karyawan terhadap kuantitas produksi yang dihasilkan (5-15)
 - a. Perhatian tinggi (15)
 - b. Perhatian sedang (10)
 - c. Perhatian rendah (5)
 4. Ketelitian dan ketepatan kerja (5-15)
 - a. Ketelitian dan ketepatan kerja tinggi (15)
 - b. Ketelitian dan ketepatan kerja sedang (10)
 - c. Ketelitian dan ketepatan kerja rendah (5)
- IV. Partisipasi karyawan (30-140)
 1. Hubungan dengan rekan kerja (5-15)
 - a. Baik (15)
 - b. Biasa saja (10)
 - c. Kurang baik (5)

Lanjutan Lampiran 28.

2. Hubungan dengan atasan di tempat bekerja (5-15)
 - a. Baik (15)
 - b. Biasa saja (10)
 - c. Kurang baik (5)
3. Kerjasama dalam memecahkan persoalan di tempat bekerja (5-15)
 - a. Sendiri (5)
 - b. Dengan rekan kerja saja atau dengan atasan saja (10)
 - c. Dengan rekan kerja dan atasan (15)
4. Usaha dalam bekerja (5-15)
 - a. Bekerja dengan giat (15)
 - b. Bekerja dengan biasa saja (10)
 - c. Bekerja kurang giat (santai) (5)
5. Tanggungjawab dalam bekerja (5-25)
 - Ketidak hadiran dalam bekerja (tingkat absen) (5-15)
 - a. Sering (5)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (15)
 - Pemberian informasi ketidakhadiran (0-10)
 - a. Selalu memberi informasi (10)
 - b. Kadang-kadang (5)
 - c. Tidak pernah (0)
6. Alasan ketidakhadiran dalam bekerja (5-15)
 - a. Terpaksa tidak dapat bekerja (sakit) (15)
 - b. Keperluan khusus (keperluan keluarga) (10)
 - c. Tanpa alasan (malas bekerja) (5)
7. Pengetahuan karyawan terhadap infoemasi baru perusahaan (0-10)
 - a. Selalu mengetahui informasi (10)
 - b. Kadang-kadang (5)
 - c. Tidak pernah (0)

Lanjutan Lampiran 28.

8. Keikutsertaan karyawan dalam menyumbang pemikiran atau ide terhadap perusahaan (0-10)
 - a. Sering (10)
 - b. Jarang (5)
 - c. Tidak pernah (0)
9. Kesanggupan menyelesaikan masalah dalam bekerja (0-10)
 - a. Sanggup (10)
 - b. Kadang-kadang (5)
 - c. Tidak sanggup (0)
10. Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat dalam bekerja (0-10)
 - a. Ya (10)
 - b. Kadang-kadang (5)
 - c. Tidak pernah (0)

Lampiran 29. Kriteria Pengambilan Keputusan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kriteria pengambilan keputusan jaminan sosial tenaga kerja adalah : (0-40)

1. Penerimaan jaminan sosial pemenuhan kebutuhan (0 - 10)
 - a. Tidak menerima (0)
 - b. Menerima sebagian (5)
 - c. Menerima penuh (10)
2. Penerimaan jaminan sosial pemeliharaan kesehatan (0 - 10)
 - a. Tidak menerima (0)
 - b. Menerima sebagian (5)
 - c. Menerima penuh (10)
3. Penerimaan jaminan sosial kecelakaan kerja (0 - 10)
 - a. Tidak menerima (0)
 - b. Menerima sebagian (5)
 - c. Menerima penuh (10)
4. Penerimaan jaminan sosial hari tua (0 - 10)
 - a. Tidak menerima (0)
 - b. Menerima sebagian (5)
 - c. Menerima penuh (10)