



**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN KERAMIK PAOLO  
PROBOLINGGO**

Asal : Hadiah  
Pembelian  
Terima : Tgl. 01 MAR 2001  
No. Induk : 102-335.452  
Klass

**SKRIPSI**

fs8314  
SH  
P



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

Oleh :

**Debby Shintyawatie**

NIM. 9409104058

Pembimbing :

- I. Drs. Fadholi Said, SU.
- II. Drs. Rudy Eko Pramono, MSi.

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2000**

MOTTO:<sup>1</sup>

- ❖ Tidak ada dua orang yang sama. Pekerja terbaik tidak selalu menjadi pengawas terbaik; pengawas terbaik mungkin bukanlah yang paling efektif pada pekerjaan produksi. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan kepada sifat pekerjaan.
- ❖ Unsur-unsur kegagalan dalam satu situasi mungkin menjadi unsur-unsur keberhasilan dalam situasi lainnya.

---

<sup>1</sup> Sherman, C, Ethel. 1991. Seri Ilmu Dan Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

*PERSEMBAHAN*

*Semua peluh dan air mata telah mengiringiku dalam menyelesaikan karya ini. Dengan segala hormat kupersembahkan karya ini kepada:*

- 1. Ayahanda Djoko Soeprajono (Alm.), yang telah menemaniku dengan kasihmu selama 22 tahun hidupku.*
- 2. Ibunda Banowati, dengan iringan do'a dan kasih sayangmu aku merasakan betapa berartinya peran seorang ibu yang telah kau curahkan selama ini padaku.*
- 3. Kakakku Ike Febrianti dan adikku Deasy Amelia beserta keluarga yang selalu menyertaiku dengan do'a dan dorongan.*
- 4. Budhe Liliek, dengan penuh kesabaran membimbingku.*
- 5. Mas Dariantio dan keluarga di Mojokerto, terima kasih dengan cinta dan kasihnya.*
- 6. Almamaterku.*

**PENGESAHAN**

Diterima dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

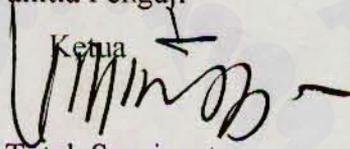
Pada:

Hari/Tanggal : Selasa/ 12 Desember 2000

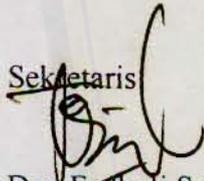
Pukul : 08.00-10.00

Panitia Penguji

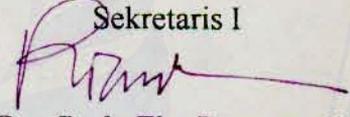
Ketua

  
Drs. Totok Supriyanto  
NIP. 130 605 111

Sekretaris

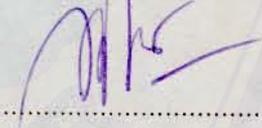
  
Drs. Eadholi Said, SU  
NIP. 130 531 977

Sekretaris I

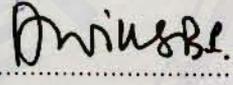
  
Drs. Rudy Eko Pramono, MSi  
NIP. 131 782 188

Anggota Panitia Penguji

1. Drs. Sutrisno, MSi  
NIP. 131 274 728

  
(.....)

2. Dra. Dwi Windradini, Msi  
NIP. 131 832 302

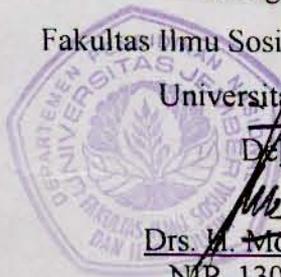
  
(.....)

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Dekan

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





Syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT karena dengan segala rahmat dan hidayah-Nya akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala daya dan upaya serta perjuangan yang memerlukan motivasi dan kemampuan serta kemauan dalam memenuhi rasa tanggung jawab yang besar untuk memenuhi persyaratan dalam mendapat gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Jember.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo”, dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari pihak-pihak yang bersangkutan, baik berupa bantuan materi maupun spiritual.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

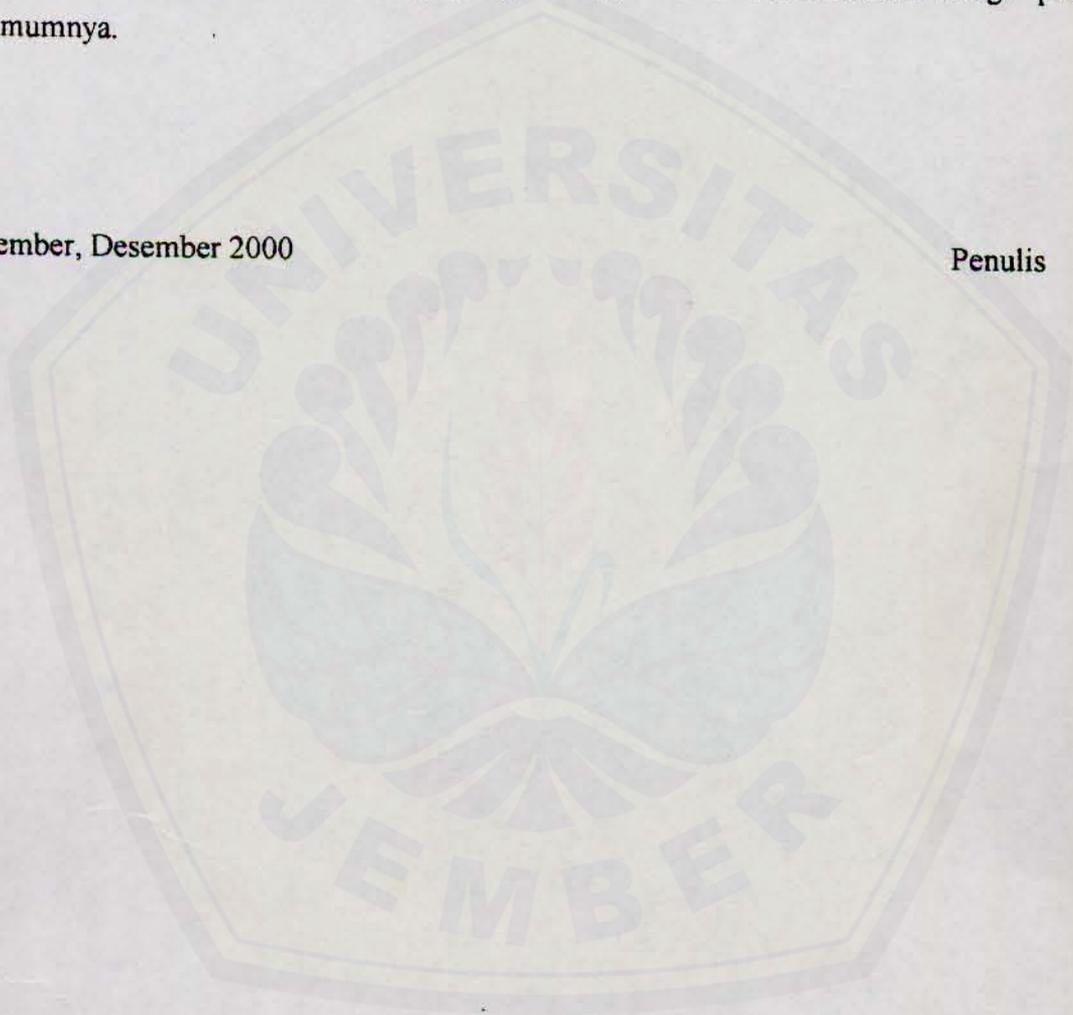
1. Bapak Prof. Dr. H. Kabul Santoso, MS, selaku Rektor Universitas Jember,
2. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
3. Bapak Drs. Agus Budihardjo, MA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
4. Bapak Drs. Totok Suprijanto, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
5. Bapak Drs. Sasongko, MSi, selaku Dosen Wali,
6. Bapak Drs. H. Fadholi Said, SU dan Bapak Drs. Rudy Eko Pramono, MSi, selaku Dosen Pembimbing dan Assisten Dosen Pembimbing,
7. Bapak Crist Paulus, selaku pemilik dan pimpinan perusahaan; Bapak Josep Ag. Nanang Agus S, selaku Kepala Bagian Personalia, dan seluruh staff serta karyawan bagian produksi Perusahaan Keramik PAOLO Probolinggo yang telah membantu dalam pengumpulan data-data dalam penelitian,
8. Teman tercintaku Melik, Nurul, Wiwid yang selalu menemaniku dikala suka dan dukaku,

9. Teman-teman di Pondok Pak Djon, Bu Erna, Atik, Ephi, Ate Iyik, Iin, dan adik-adik yang tak dapat kusebut satu-persatu di Jawa 32.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Niaga pada umumnya.

Jember, Desember 2000

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>MOTTO</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	5
1.4 Konsepsi Dasar .....	5
1.4.1 Pengertian Kedisiplinan .....	6
1.4.2 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	12
a. Produktivitas .....	12
b. Kerja .....	13
1.4.3 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	15
1.5 Hipotesis .....	16
1.6 Operasionalisasi Konsep .....	17
1.6.1 Variabel Bebas .....	18
1.6.2 Variabel Terikat .....	19

1.7 Metode Penelitian .....	19
1.7.1 Tahap Persiapan .....	20
1.7.2 Tahap Pengumpulan Data .....	21
1). Observasi .....	21
2). Wawancara .....	22
3). Kuesioner .....	22
4). Dokumentasi .....	23
1.7.3 Tahap Pengolahan Data .....	23
a). Pemeriksaan Data (Editing) .....	23
b). Pemberian Kode .....	23
c). Membuat Tabulasi .....	23
d). Analisis Data .....	24
1.7.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan .....	25
<b>II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	26
2.2 Lokasi Perusahaan .....	27
2.3 Struktur Perusahaan .....	29
2.4 Personalia .....	32
2.5 Pembagian Jam Kerja .....	34
2.6 Sistem Pengupahan .....	34
2.7 Tata Tertib Kerja .....	35
2.8 Sanksi Pelanggaran .....	36
2.9 Pemberian Surat Peringatan .....	37
2.10 Pola Pembinaan dan Pengarahan .....	38
2.10.1 Pola Pembinaan dan Pengarahan Bagi Karyawan .....	38
1) Pola Pembinaan .....	38
2) Pola Pengarahan .....	38
2.10.2 Pola Pembinaan dan Pengarahan Bagi Mandor .....	38
a) Pola Pembinaan .....	38

b) Pola Pengarahan.....	38
2.11 Produksi dan Hasil Produksi.....	39
2.11.1 Proses Produksi.....	39
2.11.2 Hasil Produksi.....	46
2.12 Pemasaran.....	47
2.12.1 Aktivitas Pemasaran.....	47
2.12.2 Harga.....	47
<b>III. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
3.1 Diskripsi Umum Responden.....	49
3.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	49
3.1.2 Umur.....	50
3.1.3 Tingkat Pendidikan.....	50
3.1.4 Lama Masa Kerja Dalam Perusahaan.....	51
3.2 Variabel Bebas.....	52
3.2.1 Absensi.....	53
3.2.2 Kerusakan.....	53
3.3 Variabel Terikat.....	54
- Kuantitas Hasil Kerja.....	55
3.4 Analisis Data.....	55
3.4.1 Perhitungan Skor.....	56
3.4.2 Perhitungan Korelasi Produk Momen Pearson.....	56
3.4.3 Uji-t.....	57
<b>IV. PENUTUP</b>	
4.1 Kesimpulan.....	60
4.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan bagian Produksi Perusahaan Keramik PAOLO Tahun 1997-1999. ....	4
Tabel 2. Jumlah Sampel Untuk Tiap Sub Bagian Produksi. ....	21
Tabel 3. Interpretasi Harga Korelasi. ....	25
Tabel 4. Jenis Kelamin Responden. ....	49
Tabel 5. Kelompok Umur. ....	50
Tabel 6. Tingkat Pendidikan. ....	51
Tabel 7. Lama Masa Kerja Responden. ....	52
Tabel 8. Tanggapan Responden Untuk Indikator Absensi ( $x_1$ ). ....	53
Tabel 9. Tanggapan Responden Untuk Indikator Kerusakan ( $x_2$ ). ....	54
Tabel 10. Tanggapan Responden Untuk Kuantitas Hasil Kerja (Y). ....	55

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	16
Gambar 2. Struktur Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo.....	30
Gambar 3. Struktur Bagian Produksi Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo .....	40
Gambar 4. Tahap-tahap Proses Produksi Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo.....	43

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam operasionalnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tentunya dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam melihat kemungkinan dan kesempatan pada masa yang akan datang. Untuk menunjang keberhasilan dalam mengoperasikan perusahaan diperlukan suatu integrasi pengolahan diantara faktor-faktor produksi (in-put), adapun faktor-faktor produksi tersebut meliputi: modal, tenaga kerja, bahan baku, mesin, dan metode. Faktor-faktor produksi tersebut mempunyai keterkaitan dan berhubungan satu sama lain. Karena sebagai in-put, faktor-faktor produksi tersebut akan menghasilkan keluaran (out-put). Untuk mencapai suatu tingkat efisiensi dan produktivitas sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan hal yang perlu dilaksanakan secara terpadu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor produksi yang paling dominan dan penting dalam penyelenggaraan suatu proses produksi, baik bagi perusahaan yang bersifat padat karya (labour intensif) maupun yang bersifat padat modal (capital intensif). Perhatian terhadap segala masalah yang berhubungan dengan manusia sebagai tenaga kerja sangatlah perlu, karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai keunikan yang berbeda dari faktor produksi lainnya. Menurut Wijaya, S (1998:35) keunikan manusia sebagai tenaga kerja antara lain: *Pertama*, manusia memiliki sisi psikologis; *Kedua*, manusia sebagai in-put produksi, tetapi juga yang akan menikmati out-putnya; *Ketiga*, apabila faktor produksi yang lain berkurang dalam proses produksi tapi manusia akan "bertambah" yaitu bertambah pengalaman, keterampilan dan pengetahuannya. Jadi manusia mengalami *learnig process* (proses belajar) pada proses produksi; *Keempat*, manusia adalah penentu eksistensi perusahaan, bahkan faktor yang mutlak harus ada. Bagaimanapun tingginya tingkat teknologi dewasa ini

namun tenaga manusia tetap sebagai penentu dalam suatu keberhasilan suatu perusahaan.

Adisaputo, G dan Asri, M. S. W (1984:233) menyatakan: "Buruh atau tenaga kerja, merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan, meskipun di sana sudah digunakan mesin-mesin". Berhubungan dengan masalah tenaga kerja sebagai faktor produksi yang utama, Ranupandojo, H (1983:1) menyatakan: "Dari sekian faktor produksi, faktor produksi tenaga kerja dan skill merupakan faktor produksi dominan karena hampir seluruh kegiatan sangat tergantung pada unsur tenaga kerja dan skill ini".

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam kegiatan produksi memiliki moral kerja yang sifatnya subyektif, artinya bergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Menurut Siswanto, B (1987:107) moral kerja adalah sebagai berikut:

Moral kerja secara definitif diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan untuk dirinya sendiri maupun untuk tujuan perusahaan, hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila di dalam dirinya ada suatu rasa yang membuatnya menjadi senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang dalam melakukan pekerjaannya harus didasari dari dalam diri mereka sendiri mengenai pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, di mana dalam penelitian ini akan membicarakan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu sikap yang menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendapat hasil kerja yang baik.

Perusahaan Keramik Paolo, dalam hal ini yang merupakan perusahaan penghasil barang tentunya lebih mengutamakan terpenuhinya semua kebutuhan

konsumennya dengan tepat waktu dan sesuai keinginan pelanggannya. Untuk selalu dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya yang kebanyakan adalah untuk dijual kembali tentunya berusaha sekuat tenaga memproduksi barang dengan jumlah yang telah sesuai dengan permintaan pelanggannya. Hal ini tak lepas dari keterkaitannya dengan masalah tenaga kerja, yang merupakan modal penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, agar bisa bertahan dengan hasil produksinya selama ini dan walaupun bisa lebih ditingkatkan.

Kembali pada masalah tenaga kerja atau karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan yang memproduksi barang, terutama pada barang-barang pesanan yang harus selalu tepat waktu dalam mengirimkannya. Ini diperlukan kesadaran dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar semua bisa berjalan dengan semestinya dan lancar. Dalam hubungannya dengan ini semua karyawan dituntut memiliki kedisiplinan yang tinggi tentang pekerjaannya berkaitan dengan masalah produktivitas kerja. Oleh karena itu penelitian ini akan mencoba lebih jauh untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Pada dasarnya setiap pimpinan menginginkan perusahaan dapat melaksanakan kegiatan produksi dengan cara yang seefisien mungkin, agar tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang dapat tercapai. Dalam pencapaian tujuan itu tidak terlepas dari masalah dan hambatan baik yang bersifat ekstern maupun intern yang pasti memerlukan jalan keluar. Karena memang pada umumnya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun barang tidak akan terlepas dari masalah ekstern atau intern perusahaan, demikian halnya dengan perusahaan keramik PAOLO di Probolinggo. Dari hasil pelaksanaan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa absensi karyawan di perusahaan keramik PAOLO kurang mendapat perhatian yang serius. Hal ini dapat diketahui dari daftar absensi karyawan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Keramik PAOLO Tahun 1997-1999

Thn	Hr. Kerja (Hari)	Jml. T.K (Org.)	Absensi			Ttl Hr. Kerja	Ttl tdk Masuk	Sisa Masuk
			I	S	A			
1997	288	67	203	256	59	19.296	518	18.778
1998	288	72	239	215	133	20.736	587	20.149
1999	288	78	271	233	225	22.464	729	21.735

Sumber: hasil Penelitian diolah Tahun 1999

$$\text{Absenteeism} = \frac{\text{Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Hari Kerja Bekerja} + \text{Hari Kerja tidak Bekerja}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Absensi Tahun 1997} &= \frac{518}{18778 + 518} \times 100\% \\ &= \frac{518}{19296} \times 100\% \\ &= 2,68\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Absensi Tahun 1998} &= \frac{587}{20149 + 587} \times 100\% \\ &= \frac{587}{20736} \times 100\% \\ &= 2,83\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Absensi Tahun 1999} &= \frac{729}{21735 + 729} \times 100\% \\ &= \frac{729}{22464} \times 100\% \\ &= 3,24\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa taraf absensi karyawan ada kecenderungan kenaikan pada tiap tahunnya. Taraf absensi tergolong cukup tinggi pada tahun 1999 karena lebih dari 3%. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mardjana,

A. M (1986:85) bahwa, "Jika rata-rata tingkat absensi lebih dari 3%, maka termasuk tinggi".

Perumusan masalah dimaksudkan untuk memperoleh jalan keluar atau penyelesaian masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, karena perumusan masalah ini merupakan pedoman ke arah langkah-langkah penyelesaian masalah itu sendiri. Perumusan masalah yang dikemukakan berdasarkan identifikasi yang timbul dalam perusahaan adalah **"Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan keramik Paolo di Probolinggo?"**.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- Ingin mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan keramik Paolo di Probolinggo.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kedisiplinan karyawan.
- b. Dapat memberikan sumbangan bagi khasanah pengetahuan, khususnya mengenai kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Menambah pengetahuan sesuai dengan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan keramik Paolo di Probolinggo.

### **1.4 Konsepsi Dasar**

Sebagai usaha untuk mendapatkan gambaran dari suatu gejala secara sistematis dari apa yang telah diteliti hal ini mendasari kita untuk mencari dan menemukan jalan keluarnya. Seperti yang dikemukakan oleh Supranto, J (1989:30) sebagai berikut:



Konsepsi dasar adalah suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluar atas suatu pemecahan dari suatu permasalahan yang kita perlu diselidiki, sedangkan tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa.

Konsepsi dasar ini merupakan titik tolak perumusan hipotesa untuk mendapatkan suatu anggapan yang dapat diterima sebagai suatu hal yang dianggap benar, namun semuanya ini tak lepas dari hipotesa yang telah diuji kebenarannya.

#### 1.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Peranan karyawan dalam suatu organisasi perusahaan adalah sangat penting. Karyawan suatu perusahaan akan terikat dengan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan seperti yang dikemukakan oleh Sangir, S (1990:75) bahwa, "Dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban tersebut kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan". Untuk itu karyawan perlu memiliki kedisiplinan dan sikap mental yang teguh untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dikemukakan oleh Letainer, A. R (1985:71) sebagai berikut:

Disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Kesimpulan dari pengertian tersebut bahwa disiplin merupakan suatu dorongan dari dalam diri pekerja, sehingga pekerja mempunyai kesadaran untuk mentaati suatu aturan dalam bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi tanpa adanya paksaan mereka bisa menerapkan disiplin untuk mentaati peraturan perusahaan.

Hasibuan, M. S. P (1994:212) mengatakan bahwa, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Dalam kaitannya dengan pekerjaan menurut Ravianto, J

(1990a:86) disiplin tenaga kerja adalah, “Ketaatan melaksanakan aturan–aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh perusahaan agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar”. Ketaatan yang dilaksanakan secara sadar mencerminkan bagaimana sikap tenaga kerja terhadap peraturan–peraturan yang wajib dilaksanakan mempunyai ukuran yang dapat dibedakan, sesuai dengan pendapat Ravianto, J (1990b:86) sebagai berikut:

Jika sikap terhadap peraturan itu negatif yaitu tidak menyatakan setuju terhadap peraturan tersebut, maka kesadaran diri untuk mentaati peraturan itu tidak akan ia miliki. Sebaliknya jika pekerja menyatakan setuju dengan menegakkan sikap disiplin kerja dapat dilakukan dengan menerapkan dua cara sebagai berikut:

a. Untuk Penguatan Positif (*positive reinforcement*)

Maka tenaga kerja perlu ditunjang (diberi “ganjaran”) setiap kali memperlihatkan perilaku yang mengarah ke perilaku disiplin. “Ganjaran” (reward) yang pekerja dapatkan akan berakibat diulangnya perilaku tersebut dalam situasi yang serupa. Artinya, diusahakan untuk membentuk pola perilaku yang baru, perilaku disiplin, sebagai kebiasaan.

b. Menerapkan penguatan negatif (*negative reinforcement*)

Tenaga kerja dihadapkan pada ancaman–ancaman hukuman, sehingga berperilaku disiplin. Ancaman akan efektif jika tenaga kerja yakin bahwa ancaman akan benar–benar dilaksanakan jika pekerja tidak memperlihatkan perilaku disiplin.

Dalam suatu satuan kelompok kerja, tenaga kerja berinteraksi dengan tenaga kerja lain. Terjadinya hubungan ketergantungan antar tenaga kerja yang saling mempengaruhi, sehingga dapat merupakan hubungan ketergantungan yang seimbang dan yang tidak seimbang. Agar disiplin dari luar berhasil, maka tenaga kerja harus belajar disiplin, harus berada dalam kedudukan lebih tergantung pada tenaga kerja yang mendisiplinkan. Karena lebih tergantung akan menimbulkan rasa patuh pada pekerja. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa hubungan ketergantungan yang dimaksud adalah hubungan antara mandor dengan karyawan Jadi dengan adanya seorang mandor atau pimpinan yang langsung mengontrol, mereka akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya. Karena apapun masalah yang mereka hadapi akan

dengan mudah di atasi bila ada yang langsung mengawasi, memerintah dan mengarahkan mereka.

Dalam usaha-usaha menegakkan kedisiplinan yang bertujuan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka mereka harus mempunyai kesempatan yang wajar dan mendapatkan motivasi untuk memajukan potensinya. Untuk memotivasi pekerjanya, seorang pimpinan atau manajer harus memperhatikan beberapa hal, antara lain keinginan karyawan, mengusahakan agar karyawan dapat menyatukan diri dengan perusahaan, dan unsur-unsur manusiaya. Menurut Nitisemito, A. S (1982a:200) hal-hal yang perlu diperhatikan dalam usaha-usaha menegakkan kedisiplinan sebagai berikut:

- a. *Kedisiplinan dan Kesejahteraan*  
Dengan menegakkan kedisiplinan perlu adanya keseimbangan dengan tingkat kesejahteraan yang sepadan. Seperti gaji atau upah yang cukup, sehingga karyawan dapat menikmati hidup yang layak, dengan kehidupan yang layak ini mereka akan lebih tenag melaksanakan tugas-tugasnya sehingga diharapkan mereka akan lebih disiplin.
- b. *Kedisiplinan dan Ancaman*  
Ancaman yang dimaksudkan adalah sebagai suatu peringatan dan lebih menekankan pada tindakan pencegahan pada kebiasaan yang buruk. Oleh karena sebelum hukuman dijatuhkan, peringatan berupa ancaman dapat dilakukan oleh perusahaan. Hal ini semata-mata dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat terhindar dari sanksi yang berupa hukuman dan juga berfungsi sebagai pengukur dari kebiasaan buruknya.
- c. *Ketegasan dalam Pelaksanaan Kedisiplinan perlu dijaga*  
Dalam melaksanakan kedisiplinan harus dijaga sikap yang tegas. Pelaksanaan ancaman harus seadil-adilnya, artinya pemberian hak-hak karyawan diberikan pada semua karyawan tanpa melihat siapa karyawan itu dan bukan berdasarkan pada ada atau tidaknya hubungan dengan atasan, sehingga kedisiplinan yang ditegakkan di perusahaan dapat berhasil.
- d. *Kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan*  
Kedisiplinan pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan pada karyawan, bukan hanya untuk kedisiplinan saja tetapi juga untuk menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang kedisiplinan yang hendak ditegakkan tersebut juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Jadi pimpinan harus menyesuaikan antara kemampuan dengan

pekerjaan karyawan, sehingga tidak mengurangi kewibawaan pimpinan dari pekerjanya.

e. *Teladan pimpinan kunci kedisiplinan*

Teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan bagi bawahan. Pimpinan harus menjaga semua tindakannya dihadapan para karyawan. Dengan demikian maka diharapkan para karyawan dapat melaksanakan kedisiplinan dengan lebih baik dan bukan berdasarkan pada rasa takut akan hukuman.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa dalam usaha-usaha menegakkan kedisiplinan perlu diperhatikan beberapa hal seperti: kesejahteraan karyawan (menyangkut upah), ancaman, peranan pimpinan, tujuan perusahaan, dan teladan pimpinan. Indikator kedisiplinan menurut Nitisemito, A. S (1982b:161) terdiri dari:

1. Tingkat absensi (ketidakhadiran) yang naik atau tinggi;
2. Labour turn over (tingkat perpindahan) karyawan yang tinggi;
3. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi;
4. Kegelisahan di mana-mana;
5. Adanya pemogokan;
6. Tuntutan yang seringkali terjadi.

Penjelasan dari indikator kedisiplinan menurut Nitisemito, A. S (1982c:161) sebagai berikut:

a) Absensi (ketidakhadiran)

Adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak datang bekerja dengan jadwal yang tepat untuk bekerja, hal ini disebabkan oleh bermacam-macam alasan, seperti cuti, sakit alpa, dan ijin. Sedangkan item-item absensi diantaranya: masuk tidaknya karyawan, tetap atau tidaknya penggunaan waktu, alasan tidak masuk kerja, motif, dan tujuan mereka melakukan absensi.

Dalam pengukuran tingkat absensi karyawan Nitisemito, A. S (1982d:163) mengatakan bahwa, "Tingkat absensi yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi yang naik maka perlu segera dilakukan penelitian". Untuk memperjelas tentang masalah tersebut, dapat dirinci berapa persen tenaga kerja yang tidak masuk karena sakit, ijin, alpa. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa mengenai kenaikan tingkat

absensi yang naik tidak dapat dilihat secara perorangan, tapi harus secara rata-rata. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito, A. S (1982e:163) berikut ini:

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, maka kita tidak boleh melihat meningkatnya tingkat absensi ini secara perseorangan, tetapi kita harus melihat secara rata-rata.

Untuk melihat sebab-sebab meningkatnya tingkat absensi, Nitisemito, A. S (1982f:164) mengemukakan beberapa alasan yang paling sering diketahui, antara lain:

- 1) Alpa  
Ketidakhadiran karyawan tanpa alasan tertentu, dapat disebabkan beberapa hal, seperti kebosanan terhadap pekerjaan, pengaruh lingkungan kerja, dan rasa malas.
- 2) Ijin  
Ketidakhadiran karyawan karena keperluan perorangan, dapat menyebabkan jadwal-jadwal kerja terganggu dan tertunda, mutu produk cenderung memburuk, lembur mungkin diperlukan untuk memperbaiki jadwal kerja yang terganggu dan tertunda.
- 3) Sakit  
Ketidakhadiran tenaga kerja karena sakit, biasanya karena terpaksa dan di luar kemampuannya. Namun kalau jumlahnya menyolok, sebaiknya diadakan penelitian, apakah sakitnya itu disebabkan karena pekerjaannya, ruang kerja yang kurang sehat, adanya tekanan moral, atau mungkin hanya pura-pura sakit.
- 4) Cuti  
Cuti merupakan hak yang harus diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada karyawannya, yang bertujuan agar karyawan dapat beristirahat setelah sekian lama bekerja. Dengan demikian perusahaan mengharapkan produktivitas karyawan akan meningkat dan mengurangi kebosanan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Di Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo, cuti termasuk dalam ijin, jadi pada penelitian ini cuti termasuk dalam absensi.

b) Labour Turnover

Labour Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dengan ukuran tertentu. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada suatu perusahaan adalah sulit untuk dihindari. Yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah

sering tidaknya tenaga kerja memutuskan atau diputuskan hubungan kerjanya dari perusahaan yang bersangkutan. Tingkat Labour Turnover yang terlalu sering di suatu perusahaan dapat menimbulkan kerugian, karena biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan seperti biaya pelatihan bagi karyawan baru, diadakannya jam kerja lembur untuk mengganti keterlambatan dalam berproduksi adalah cenderung tinggi.

c) Tingkat Kerusakan yang naik atau tinggi

Kerusakan-kerusakan yang terjadi bisa juga dikarenakan oleh beberapa sebab seperti berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan, kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, dan kurangnya pengawasan

d) Kegelisahan di mana-mana

Kegelisahan-kegelisahan yang timbul dalam perusahaan dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah dan hal-hal lainnya.

e) Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan yang dimaksud di sini adalah merupakan perwujudan dari rasa ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Sehingga perusahaan harus waspada terhadap tuntutan yang timbul.

f) Adanya pemogokan

Pemogokan bisa terjadi karena adanya hal-hal yang tidak sesuai antara pihak perusahaan dengan karyawan dan pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan yang terjadi, dan lain sebagainya. Pemogokan disebabkan karena terlambatnya pembayaran upah, pemberlakuan jam kerja yang tidak sesuai perjanjian, atau masih banyak lagi hal lainnya. Pemogokan bisa berakibat pada kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan tenaga kerja yang sama-sama rugi, di samping itu pemogokan bisa mempengaruhi hubungan antara pimpinan dan karyawan yang kemungkinan bisa berlangsung lama.

Berdasarkan uraian tersebut tentang indikator kedisiplinan, dalam penelitian ini hanya diambil dua indikator saja yaitu absensi dan kerusakan yang terjadi. Alasan pengambilan dua indikator tersebut karena masalah absensi dalam Perusahaan Keramik Paolo sangat menyolok, sedangkan untuk indikator kerusakan ini berhubungan dengan masalah hasil produksi di mana pesanan selalu mengalir dan

untuk memenuhi pengiriman yang tepat waktu. Karena Perusahaan Keramik Paolo mengejar jatuh tempo pengiriman barang, jadi apabila banyak dari hasil produksi yang mengalami kerusakan tentunya akan mengurangi jumlah pengiriman barang pesanan dan adakalanya harus terlambat pengirimannya.

Untuk indikator yang lainnya seperti perpindahan karyawan, kegelisahan, pemogokan, dan adanya tuntutan di Perusahaan Keramik Paolo jarang terjadi. Untuk tingkat perpindahan karyawan misalnya, karena karyawannya lebih banyak yang kerja berdasarkan waktu tertentu (KWT), maka perpindahan karyawan bukanlah perpindahan yang sebenarnya dengan alasan yang memang memberatkan karyawan, tapi karena memang sudah waktunya mereka berhenti kerja. Dan sistem perekrutan karyawan adalah dengan cara kekeluargaan, maka pimpinan berharap pada pegawai yang baru bisa dipercaya dan dapat diandalkan. Dan untuk menghindari terjadinya kegelisahan, pemogokan, dan adanya tuntutan dari karyawan, pimpinan berusaha mengadakan perjanjian dengan karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Disamping itu pimpinan juga berusaha memenuhi perjanjian tersebut dengan karyawan, jadi sebisa mungkin tidak terjadi sesuatu yang bisa merugikan kedua-dua pihak.

#### **1.4.2 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **a. Produktivitas**

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Dalam memproduksi barang atau jasa, suatu perusahaan menginvestasikan sumber-sumber daya vital (manusia, material, mesin, modal, dan metode). Dengan menggunakan sumber-sumber daya tersebut secara efisien dan efektif akan memberikan hasil usaha yang lebih baik. Produktivitas merupakan penggunaan sumber daya produksi untuk menghasilkan lebih banyak barang secara efisien dalam proses produksi tanpa mengabaikan mutu barang yang dihasilkan. Produktivitas berdasarkan Winardi (1983:24) adalah sebagai berikut: "Sebagai ratio out-put dibandingkan dengan in-put.

Di mana produktivitas dipandang dari sudut out-put dihubungkan dengan efisiensi secara menyeluruh dari hasil pekerjaan organisasi individual". Menurut Siagian, S. P(1983:154) mengatakan bahwa, "Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (out-put) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal".

Pada dasarnya produktivitas mempunyai pengertian yang sama yaitu perbandingan antara out-put dengan in-put yang dilakukan secara efisien untuk mendapat hasil yang optimal dan bahkan kalau mungkin dicapai secara maksimal.

#### **b. Kerja**

Menurut Soepomo, I (1981:26) kerja adalah, "Sebagai kegiatan kemanusiaan yang bersifat ekonomis yang dinyatakan dan dihargai dengan uang". Jadi kerja merupakan suatu perbuatan seseorang untuk mendapat upah atau imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dia kerjakan. Dan seseorang yang bekerja untuk mendapat upah disebut karyawan, dengan kesepakatan bersama antara karyawan dengan pengusaha. Berdasarkan pengertian tersebut menciptakan kondisi produktivitas kerja pada diri masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan yang pada akhirnya menunjuk pada terciptanya produktivitas untuk perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja dalam beberapa teori dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Ravianto, J (1990c:109) terdiri dari:

- a. Latar belakang pendidikan dan pelatihan;
- b. Alat-alat produksi dan teknologi yang digunakan dalam proses produksi;
- c. Value system, nilai-nilai atau pranata sosial masyarakat atau juga faktor lingkungan hidup tenaga kerja (modern atau tradisional, statis atau dinamis, kuat tidaknya ikatan kekeluargaan, mobilitas tenaga kerja, motivasi, dan lain-lain);
- d. Lingkungan pekerjaan atau iklim kerja;
- e. Derajat kesehatan (kesehatan lingkungan, nilai gizi makanan, sanitasi, tersedianya air bersih);
- f. Tingkat upah minimal yang berlaku. Tingkat upah yang terlalu rendah tidak memungkinkan tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan fisik minimal (KFM) atau tidak memungkinkan untuk mampu bekerja produktif, malas akibat kekurangan gizi.

Sedangkan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan, indikator-indikator yang dapat digunakan menurut Handoko, T. H (1992:26) adalah:

1. Peningkatan prestasi kerja;
2. Penurunan prestasi karyawan;
3. Penurunan perputaran tenaga kerja.

Dalam penelitian ini yang digunakan yaitu prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian pendahuluan, dapat diketahui bahwa Perusahaan Keramik Paolo lebih banyak menerima pesanan yang rata-rata pemesan menginginkan barang datang tepat pada waktunya, karena mereka juga menjual kembali barang tersebut. Jadi di sini yang diperlukan adalah bagaimana caranya perusahaan bisa memenuhi pemesanan yang tepat waktu pengirimannya. Tentunya diperlukan jalan keluar yang tepat agar bisa memenuhi pengiriman barang yang tepat waktu. Salah satu jalan keluarnya adalah pimpinan memperketat target hasil kerja karyawan dari sebelumnya dengan imbalan yang pantas karyawan dapatkan sebagai pendorong mereka dalam bekerja. Dengan adanya target dari perusahaan maka karyawan harus bisa memenuhinya dan kalau bisa melebihi dari target perusahaan yang berarti sebagai prestasi tersendiri bagi karyawan. Karena itu pada penelitian ini hanya satu indikator saja dari produktivitas kerja yang diambil. Karena prestasi kerja di sini lebih mengacu pada kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang menjadi tugasnya. Pengertian prestasi kerja menurut Musanef ((1984:60) adalah, "Kemampuan seseorang dalam usahanya mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi". Sedangkan menurut Nainggolan (1983:77) prestasi kerja pada hakekatnya adalah, "Hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, Ranupandojo, H dan Suad Husnan (1983:166) mengemukakan cara untuk mengetahui prestasi kerja sebagai berikut:

...yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan, dan inisiatif.

Yang dimaksud dengan kuantitas dan kualitas, menurut Dharma, A (1985:55) sebagai berikut:

Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan tingkat perluasan, seberapa baik penyelesaian. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Pada penelitian ini item yang diambil dari indikator prestasi kerja adalah kuantitas dari hasil kerja karyawan. Sebagai perusahaan yang lebih banyak menerima pesanan, maka perusahaan harus bisa memenuhi jumlah barang yang dipesan di samping pengiriman yang tepat waktu. Jadi karyawan lebih ditekankan pada pemenuhan target yang ditentukan oleh perusahaan, dan kalau bisa mereka diharapkan dapat melebihi target perusahaan. Walaupun perusahaan lebih menekankan pada pencapaian target dalam hal ini masalah kuantitas hasil kerja, namun untuk masalah mutu atau kualitas barang, perusahaan tidak mengabaikannya. Hal ini terlihat pada tahap awal pemrosesan produksi yang benar-benar melalui pengontrolan yang ketat, seperti pengecekan terhadap bahan baku, masalah penyimpanan bahan baku, adanya tahap daur ulang, dan perusahaan mempunyai data affal yaitu data tentang bahan baku yang didaur ulang setiap harinya sebagai kontrol agar tidak terlalu sering terjadi bahan yang didaur ulang.

#### **1.4.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat berdasarkan pada pendapat Musanef (1983:57) sebagai berikut:

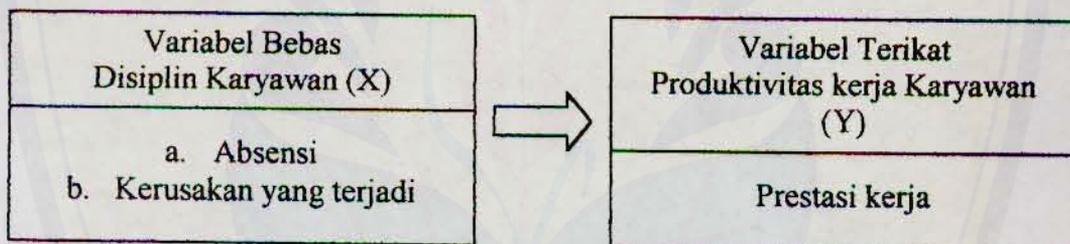
Disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin tiap pegawai saling mempengaruhi prestasi kerja, oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegakkan disiplin kerja yang tinggi bagi

pekerjanya, melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut, kedisiplinan yang tinggi pada diri seseorang pekerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja, karena hal ini mencerminkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Kedisiplinan akan membentuk suatu perilaku, pengembangan pengertian dalam bekerja, peningkatan arti pentingnya pekerjaan, motivasi dan adanya loyalitas terhadap perusahaan sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan konsepsi dasar yang berisi kerangka pemikiran dan kerangka teori, maka untuk lebih jelasnya gambar skema dari pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi.



Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

### 1.5 Hipotesis

Suatu penelitian dilakukan karena adanya masalah, untuk memecahkan masalah yang dihadapi diperlukan adanya praduga atau jawaban sementara yang didasarkan pada teori-teori yang telah diyakini kebenarannya. Praduga atau jawaban sementara perlu diuji kebenarannya berdasarkan fakta-fakta yang telah diamati.

Pengertian hipotesa menurut Good dan Scates yang dikutip oleh Nazir, M (1988:182) dalam bukunya, Metode Penelitian, menyatakan bahwa:

Hipotesa adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun

kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya.

Sedangkan menurut Kerlinger, F. N yang dikutip oleh Malo, M (1985:56) menyatakan sebagai berikut: "Hipotesa adalah suatu kesimpulan sementara atau preposisi tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih". Perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$ : Tidak ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo.
- b.  $H_a$ : Ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo.

#### 1.6 Operasionalisasi Konsep

Untuk mengetahui pengukuran suatu variabel dalam suatu penelitian, diperlukan sekali adanya operasioanalisis konsep sebagai petunjuknya. Definisi operasionalisasi konsep menurut Koentjaraningrat (1977:35) yang dikutip dari Young, sebagai berikut:

Definisi operasional adalah mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Pengertian definisi operasionalisasi konsep menurut Singarimbun dan Effendi (1989:46) sebagai berikut:

Definisi operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Berdasarkan pengertian tersebut secara lebih jelas definisi operasionalisasi konsep merupakan terjemahan dari konsep dalam bentuk kata-kata, sehingga dapat



diukur secara empiris. Terjemahan konsep yang dimaksud di sini adalah penjabaran dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1.6.1 Variabel Bebas

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah disiplin karyawan yaitu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan indikator yang digunakan adalah absensi dan kerusakan-kerusakan yang terjadi. Adapun indikator-indikator variabel bebas ini adalah:

#### a. Absensi

Penggunaan indikator absensi ini adalah untuk mengukur tingkat absensi karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu. Dalam mengetahui pengukuran tingkat absensi digunakan item-item sebagai berikut:

- 1) Tingkat keseringan datang terlambat;
- 2) Tingkat keseringan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir;
- 3) Tingkat keseringan tidak masuk kerja.

#### b. Kerusakan Yang Terjadi

Dalam indikator ini digunakan untuk melihat apakah kerusakan-kerusakan yang terjadi tergolong tinggi atau tidak. Untuk melihat kerusakan-kerusakan yang terjadi digunakan item-item sebagai berikut:

- a) Tingkat kebosanan dalam bekerja;
- b) Tingkat keseringan mendapat sanksi;
- c) Tingkat keseringan memeriksa alat-alat kerja.

Dalam memudahkan penggambaran kedisiplinan kerja, maka diberikan skor pada item-item variabel bebas sebagai berikut:

- (1) Jawaban sangat sering diberi skor 1 (lebih dari 3 kali dalam sebulan);
- (2) Jawaban sering diberi skor 2 (antara 1 sampai 3 kali sebulan);
- (3) Jawaban tidak pernah diberi skor 3 (0).

Pemberian skor berdasarkan pada data absensi karyawan yang maksimal 3 (tiga) kali absen dari perusahaan. Karena dengan kebijaksanaan yang telah diberikan

oleh perusahaan, maka karyawan tidak diperbolehkan melebihi dari 3 (tiga) hari. Selebihnya dari waktu tersebut berarti karyawan harus siap menerima tuguran dari pimpinan.

### 1.6.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan, digunakan indikator prestasi kerja. Dalam indikator prestasi kerja ini item yang digunakan adalah:

#### - Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah unit produk yang dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu. Apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan. Dalam pengukuran indikator variabel terikat ini digunakan item-item sebagai berikut:

- a. Dapatkah karyawan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan;
- b. Dapatkah karyawan melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam mengukur variabel produktivitas kerja karyawan, diberikan nilai pada item-item tersebut sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat sering mendapat nilai 3 (lebih dari 10 kali sebulan);
- 2) Jawaban sering mendapat nilai 2 (antara 1 sampai 9 kali sebulan);
- 3) Jawaban tidak pernah mendapat nilai 1 (0).

Penilaian tersebut berdasarkan pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan pada masing-masing bagian. Seperti bagian casting, target dari perusahaan adalah 120 barang setiap harinya, ini dari 12 (dua belas) cetakan dengan 2 (dua) kali bukaan pada 5 (lima) meja. Sedangkan untuk bagian dekorasi dan bagian glasir target perusahaan tiap orangnya adalah 70-80 barang tiap harinya, jadi tiap bagian mempunyai target sendiri dari perusahaan.

### 1.7 Metode Penelitian

Uraian tentang metode penelitian mengandung aspek prosedur kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan baik untuk mengumpulkan

maupun mengolah data untuk mendapat jawaban atas pertanyaan yang tersirat dalam masalah. Dalam penelitian ini, digunakan prosedur-prosedur dan langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

### 1.7.1 Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan ini, terdiri dari beberapa langkah-langkah penelitian antara lain:

a) Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke perusahaan untuk mengumpulkan data-data berupa aktivitas karyawan perusahaan secara nyata.

b) Studi Kepustakaan

Merupakan salah satu langkah dalam mengumpulkan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c) Penentuan Populasi

Pada penelitian ini populasi dalam perusahaan yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi perusahaan keramik Paolo.

d) Teknik Penentuan Sampel

Menurut Nasution, S (1987:177) sampel adalah:

Untuk menentukan besar sampel tidak ada ukuran yang pasti, makin besar makin baik. Karena itu harus diusahakan agar sampel didapat sebanyak mungkin. Suatu kelaziman ialah agar sampel sekurang-kurangnya tigapuluh satuan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Hadi, S (1984a:73) sebagai berikut, "Sebenarnya tidak ada ketentuan atau ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi".

Dengan adanya penentuan sampel yang tepat dapat membantu mengurangi biaya, waktu dan tenaga. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan teknik proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam bagian-bagian tertentu dan setiap bagian diambil secara acak. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hadi, S (1984b:82) mengenai teknik pengambilan sampel dengan

proportional random sampling yaitu, "Proportional sampel adalah sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang perimbangannya mengikuti perimbangan sub-sub populasi". Dalam penelitian ini diambil 30 (tiga puluh) orang responden dari jumlah populasi sasaran yang ada yaitu sebanyak 78 (tujuh puluh delapan) orang dengan tidak mengabaikan perimbangan pada bagian-bagian yang ada, di mana perusahaan keramik Paolo mempunyai 9 (sembilan) bagian. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah responden dari masing-masing sub bagian terlihat pada tabel 2 tentang jumlah sampel.

Tabel 2. Jumlah Sampel Untuk Tiap Sub Bagian Produksi

No.	Sub Bagian	Proporsi	Jumlah Responden
1.	Massa	$3/78 \times 30 = 1,15$	1 (satu) orang
2.	Cetakan	$3/78 \times 30 = 1,15$	1 (satu) orang
3.	Casting	$20/78 \times 30 = 7,69$	8 (delapan) orang
4.	Finishing	$21/78 \times 30 = 8,07$	8 (delapan) orang
5.	Glafir	$13/78 \times 30 = 5$	5 (lima) orang
6.	Dekorasi	$5/78 \times 30 = 1,92$	2 (dua) orang
7.	Susunan	$3/78 \times 30 = 1,15$	1 (satu) orang
8.	Kiln	$7/78 \times 30 = 2,69$	3 (tiga) orang
9.	Gudang	$3/78 \times 30 = 1,15$	1 (satu) orang
Jumlah			30 (tiga puluh) orang

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

### 1.7.2 Tahap Pengumpulan Data

#### (1) Observasi

Observasi adalah bertujuan untuk mendapatkan gambaran lokasi penelitian sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, yang dapat bermanfaat untuk langkah selanjutnya.

Menurut Hadi, S (1982a:36) yang dimaksud dengan observasi adalah:

Sebagai metode ilmiah observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak secara langsung.

Observasi merupakan tahap pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yang bertujuan untuk meyakinkan data-data yang telah diperoleh dari wawancara.

## **(2) Wawancara**

Metode wawancara dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data dari suatu penelitian yang dilakukan dengan tanggung jawab secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Hadi, S (1982b:192) mengenai wawancara atau interview adalah:

Interview adalah sebagai suatu proses tanya jawab lisan dalam mana dua orang atau lebih berhadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial.

Wawancara merupakan bentuk komunikasi secara langsung antara pihak peneliti dengan pihak responden dengan maksud untuk mencari dan mengumpulkan data dengan menggunakan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan kepada pimpinan perusahaan untuk mengetahui jumlah karyawan bagian produksi, struktur organisasi perusahaan, mengenai penyediaan bahan baku, pemilihan lokasi perusahaan, dan sebagainya.

## **(3) Kuesioner (Daftar Pertanyaan)**

Menurut Koentjaraningrat (1981:87) kuestioner adalah:

Kuestioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai satu hal atau satu bidang. Dengan demikian kuestioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden atau orang-orang yang menjawab.

Dalam pengumpulan data diberikan daftar pertanyaan tertulis secara langsung kepada responden untuk mendapatkan keterangan atau jawaban.

#### **(4) Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang bersifat sekunder, yang merupakan data yang diperoleh dari metode lain. Dalam mengumpulkan dan melengkapi data diadakan pencatatan atau mengutip data-data yang ada di arsip perusahaan, sehingga dapat memperjelas dan mendukung analisis penelitian.

Mengenai dokumentasi, Surachmad, W (1985:134) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu peristiwa, yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu, dan ditulis sengaja untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut.

### **1.7.3 Tahap Pengolahan Data**

#### **a. Pemeriksaan Data**

Tahap pemeriksaan data dilakukan setelah daftar pertanyaan (kuestioner) dijawab oleh responden. Tahap ini bertujuan untuk meneliti kembali data-data yang telah terkumpul sebelumnya, sehingga dapat diketahui apakah data tersebut telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses selanjutnya.

#### **b. Pemberian Kode**

Adapun tujuan pemberian kode adalah untuk mempermudah dalam mengolah data. Langkah-langkah dalam pemberian kode yaitu pertama mempelajari jawaban responden, perlu tidaknya jawaban dikategorikan terlebih dahulu dan memberikan kode berupa angka-angka pada jawaban yang ada.

#### **c. Membuat Tabulasi**

Membuat tabulasi termasuk dalam pemrosesan data. Membuat tabulasi adalah memasukkan data ke dalam tabel-tabel, dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung berdasarkan jumlah kasus dalam berbagai kategori.

#### d. Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkatkan data sehingga mudah untuk dibaca. Dan ini merupakan langkah kritis dalam penelitian, sehingga penentuan pola atau metode adalah sangat perlu. Analisis data yang dilakukan melalui analisis data kuantitatif. Menurut Koentjaraningrat (1981:26) mengenai macam analisis data sebagai berikut, "Sesungguhnya analisis itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kualitatif dan kuantitatif, perbedaan ini tergantung pada sifat data yang dikumpulkan si peneliti". Penentuan pola tergantung pada jenis data yang dikumpulkan sewaktu penelitian. Dalam mengolah data digunakan alat hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Di sini analisis data yang digunakan dalam menganalisis masalah ini adalah Teknik Korelasi Produk Moment dari Hadi, S (1988:293) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Setelah mengetahui  $r_{xy}$  hitung, maka  $r_{xy}$  hitung tersebut dibandingkan dengan  $r_{xy}$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 5%. Rumus ini untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau sebaliknya.

Perhitungan tersebut diperkuat dengan menggunakan perhitungan uji-t menurut Nasoetion, A. H (1985:178) dengan rumus sebagai berikut:

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

Untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan tabel dari Syani, A (1985:25) sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Harga Korelasi

Besarnya Harga Korelasi	Interpretasi
0,900-1,000	Sangat tinggi
0,700-0,800	Tinggi
0,500-0,600	Sedang
0,300-0,400	Rendah
0,100-0,200	Sangat rendah
0,000	Tidak berkorelasi

#### 1.7.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan rumus Teknik Korelasi Produk Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh diantara variabel bebas yaitu kedisiplinan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya diuji dengan rumus uji-t untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan dari variabel kedisiplinan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

## II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo ini pada awalnya terletak di Jalan Hayam Wuruk yang merupakan daerah perkampungan padat penduduk. Pada awalnya merupakan perusahaan perseorangan dengan sistem manajemen kekeluargaan. Sebelumnya, Bapak Crist Paulus, pemilik sekaligus pemimpin perusahaan adalah seorang pegawai di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan perusahaan Paolo. Dalam perusahaan tersebut beliau menjabat sebagai production manager. Dengan bekal jabatan yang strategis dan secara teknis menguasai serta banyaknya kolega atau hubungan kerja, maka pada tahun 1992 beliau mendirikan perusahaan keramik sendiri setelah mengundurkan diri dari jabatannya.

Pada awalnya perusahaan hanya mempunyai tenaga kerja sebanyak 15 orang dan tergolong dalam jenis perusahaan home industry yang hanya memproduksi dua jenis barang yaitu keramik souvenir dan vas. Perusahaan ini pada awalnya memiliki modal awal Rp. 17.000.000,00, dengan modal awal itu perusahaan dapat menghasilkan kapasitas produksi sebesar 1,5 m<sup>3</sup> per hari atau 4,5 m<sup>3</sup> per bulan dan dalam sehari menghabiskan bahan baku sebesar 400 kg atau 12 ton per bulannya. Perusahaan ini selain memproduksi untuk memenuhi kebutuhan pasar juga menerima pesanan dan dapat mengekspor produksinya ke Amerika berupa tempat pakan burung.

Karena semakin berkembang, akhirnya pada tahun 1994 pemilik perusahaan memindah lokasi perusahaannya di lokasi baru di jalan Prof. Dr. Buya Hamka, Desa Laweyan, Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo yang merupakan lokasi industri dan telah ditetapkan oleh pemerintah daerah Probolinggo sebagai daerah industri. Lokasi yang baru ini terletak kurang lebih 5 km dari pusat kota Probolinggo. Di lokasi yang baru ini perusahaan berdiri selayaknya perusahaan dalam arti yang sebenarnya, dengan kata lain telah mempunyai ijin usaha, ijin bangunan, ijin prinsip

dan gangguan, dan ijin SIPA (Saluran Pipa Air Bawah Tanah). Dan sejak itu perusahaan ini diberi nama perusahaan keramik Paolo yang diambil dari nama belakang pemiliknya yaitu Bapak Crist Paulus. Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan tentunya diikuti dengan penambahan jumlah tenaga kerja, pada awalnya hanya mempunyai 15 tenaga kerja, namun kini telah bertambah hingga mencapai 220 orang tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan dan perkembangan yang cukup baik jika dilihat dari bertambahnya jumlah tenaganya dari tahun-tahun.

## 2.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan yang terletak di Jalan Prof. Dr. buya Hamka, Desa Lawyan, Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo ini merupakan daerah merupakan jalur lingkar dari surabaya-Jember. Perusahaan diapit daerah persawahan dan rumah penduduk di sebelah utara dan selatan sedangkan di sebelah baratnya merupakan jalan raya dari jalur Surabaya-Jember. Lokasi didirikannya perusahaan ini atas anjuran Pemerintah Daerah yaitu di daerah yang diproyeksikan sebagai daerah industri oleh Pemerintah Daerah setempat dan sesuai dengan RUTRK (Rencana Umum Tata Ruang Kota). Alasan pemerintah menganjurkan pemindahan lokasi perusahaan, karena sebelumnya terletak di daerah perkampungan yang padat penduduk, karena sebelumnya terletak didaerah perkampungan yang padat penduduk, karena dikhawatirkan kegiatan dari proses produksi akan mengganggu masyarakat sekitarnya. Di daerah industri yang diproyeksikan oleh Pemerintah Daerah Tk. II Kabupaten probolinggo ini, perusahaan keramik Paolo bukan merupakan satu-satunya perusahaan yang didirikan di daerah itu, karena didaerah yang sama juga terdapat markas P.O. AKAS. Dalam pemilihan lokasi, banyak pertimbangan-pertimbangan dari beberapa faktor yang cukup berperan dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan, diantaranya:



a. Bahan Baku

Dalam pemenuhan bahan bakunya, Keramik Paolo tidak mengalami kesulitan meskipun bahan baku tersebut memang tidak berasal dari daerah sekitar pabrik. Karena bahan baku yang dibutuhkan diambil dari Purwokerto dan Malang. Bila dilihat dari segi pemilihan lokasi untuk mendapat bahan baku memang tidak seperti syarat pendirian sebuah perusahaan pada umumnya.

b. Tenaga Kerja

Untuk masalah tenaga kerja, perusahaan tidak mengalami kesulitan yang berarti. Terutama tenaga kerja langsung untuk bagian produksi, karena untuk bagian ini tidak menuntut tingkat pendidikan yang tinggi. Untuk memperkerjakannya cukup waktu pendek untuk melatih mereka menjadi terampil dan ahli dibidangnya.

c. Transportasi

Karena lokasinya yang terletak di tepi jalan jalur Surabaya-Jember sehingga mudah terjangkau oleh pekerja. Disamping itu banyaknya angkutan kota maupun desa yang melewati jalan tersebut.

d. Sumber Tenaga

Kebutuhan akan sumber tenaga seperti air, listrik, maupun alat komunikasi melalui telepon telah tersedia di lokasi perusahaan.

e. Perluasan

Bila ditinjau dari usaha perluasan perusahaan secara horizontal, kecil kemungkinannya karena area tanah yang tersedia sangat terbatas. Kemungkinan untuk mengadakan perluasan hanya secara vertikal.

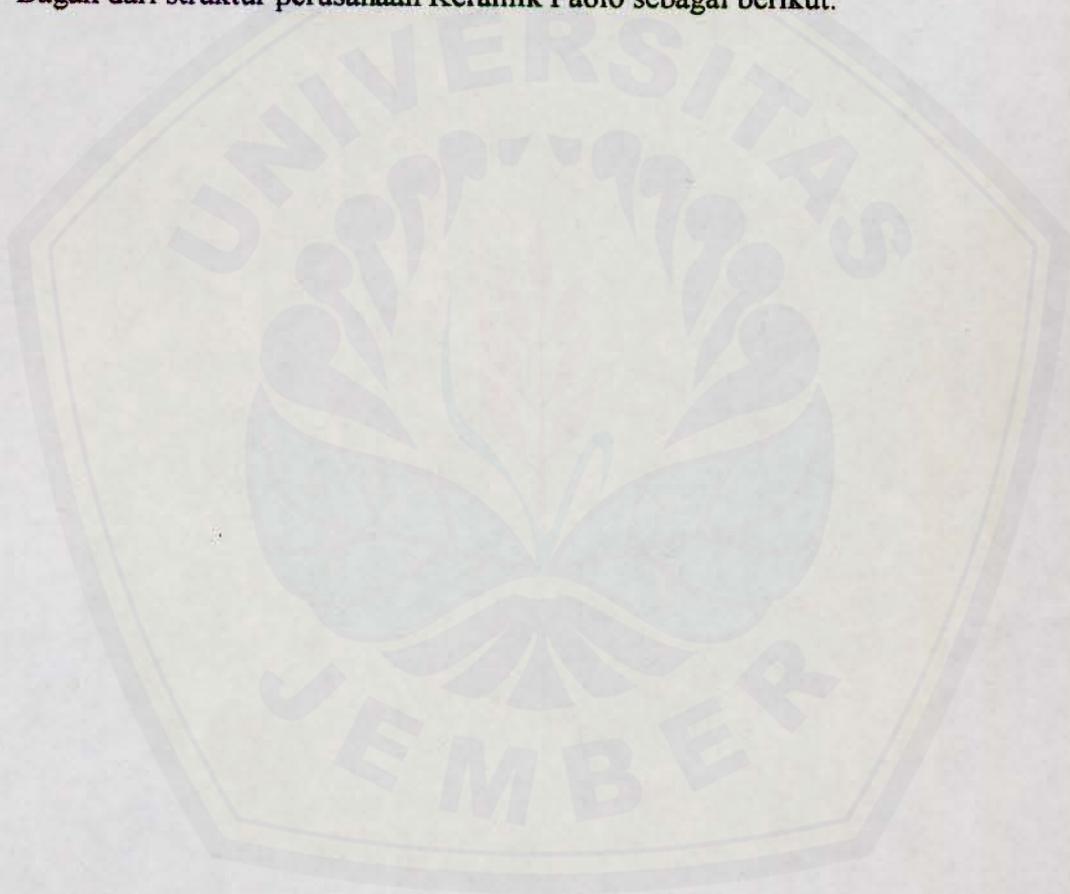
Pada saat setelah pemindahan lokasi perusahaan kapasitas produksi yang telah dihasilkan mencapai 21 m<sup>3</sup> per hari atau 630 m<sup>3</sup> per bulan. Dan menghabiskan bahan baku sebanyak 4,5 ton per hari atau 135 ton per bulannya. Sampai saat ini, karena pesanan di pasaran lokal masih terbuka lebar dengan kata lain kebutuhan akan keramik belum terpenuhi seluruhnya sehingga perusahaan masih belum dapat mengeksport produksinya ke luar negeri.

### **2.3 Struktur Perusahaan**

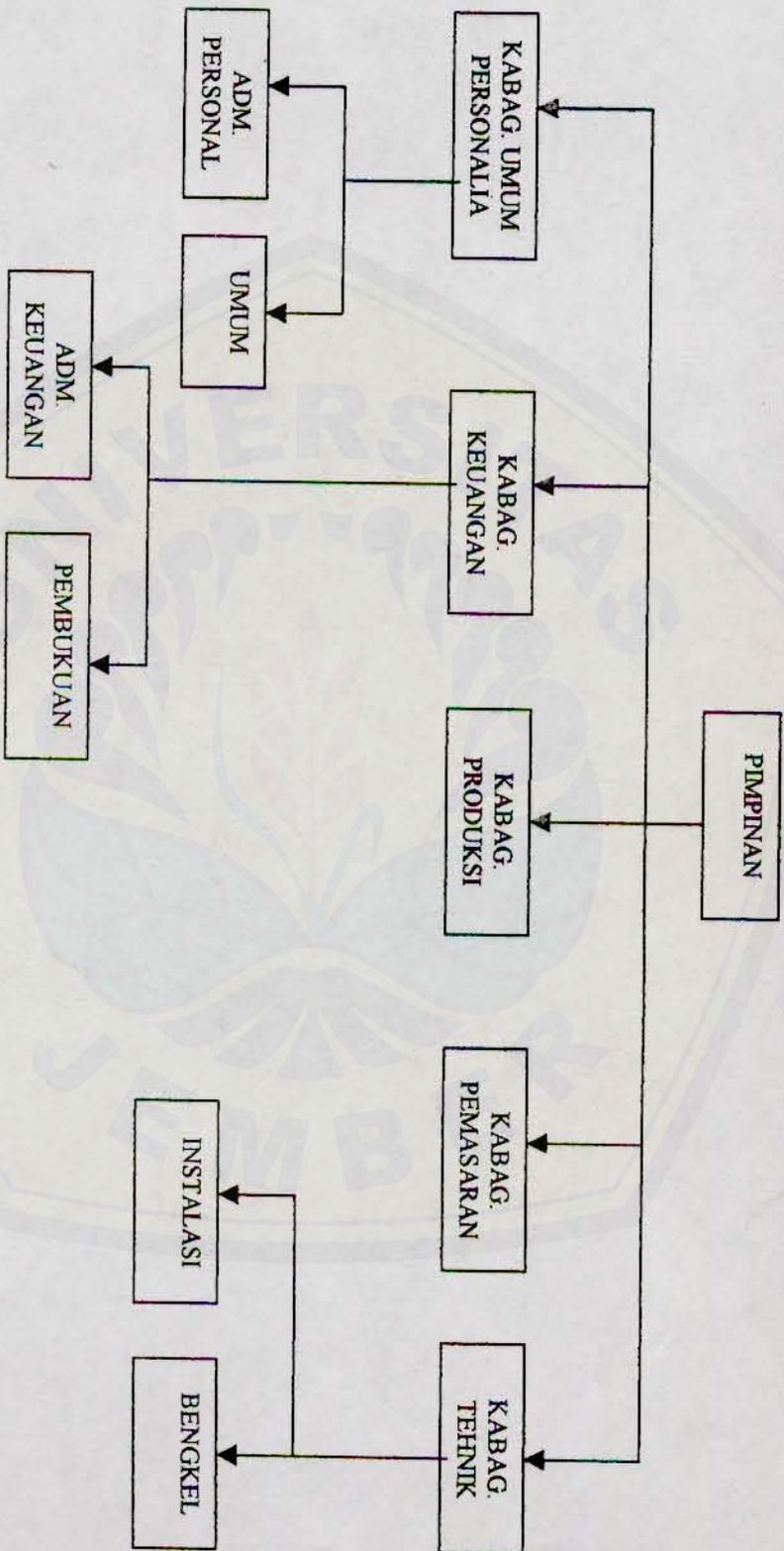
Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan pasti mempunyai struktur organisasi dan personalia untuk membantu memperlancar jalannya usaha menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama.

Struktur organisasi ini menggambarkan hubungan formal antar personil yang ada dalam perusahaan keramik Paolo. Hubungan dalam hal ini meliputi wewenang, tugas dan tanggung jawab tiap personil perusahaan.

Bagan dari struktur perusahaan Keramik Paolo sebagai berikut:



Gambar 2. STRUKTUR PERUSAHAAN PERUSAHAAN KERAMIK PAOLO PROBOLINGGO



Sumber: Perusahaan Keramik PAOLO Tahun 1999

Keterangan:

a. Pimpinan

Sebagai jabatan tertinggi di perusahaan sekaligus sebagai pemilik perusahaan tidak terlibat secara langsung dengan masalah aktivitas perusahaan. Pimpinan di sini bertugas membina hubungan dengan pemerintah, perusahaan lain dan masyarakat di sekitar perusahaan selain mengontrol jalannya aktivitas perusahaan.

b. Personalia

Di perusahaan Keramik Paolo bagian personalia memiliki dua bagian yaitu bagian Administrasi Personalia dan bagian Umum. Keduanya mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dalam mengurus masalah administrasi kantor dalam perusahaan, untuk Administrasi Personalia bertugas mengurus masalah yang berhubungan dengan karyawan dan untuk bagian Umum bertugas mengurus hal-hal yang bersifat eksternal perusahaan.

c. Keuangan

Di bagian keuangan ini terdiri dari dua bagian yang bertugas mengurus masalah keuangan untuk karyawan maupun masalah keuangan untuk perusahaan. Kedua bagian itu adalah bagian administrasi Keuangan dan bagian Pembukuan. Tugas dari kedua bagian itu adalah:

- 1) Administrasi Keuangan, bertugas mengurus masalah seperti pembayaran gaji karyawan, pembelian bahan-bahan baku untuk proses produksi, pembayaran sarana penunjang aktivitas perusahaan (listrik, air, telepon, dan lain-lain).
- 2) Pembukuan, bertugas membukukan semua transaksi yang terjadi di bagian administrasi Keuangan di atas.

d. Produksi

Bagian produksi Perusahaan Keramik Paolo bertugas mengurus masalah yang berhubungan dengan jalannya proses produksi.

e. Pemasaran

Bagian pemasaran perusahaan Keramik Paolo bertugas memasarkan hasil produksinya. Namun secara keseluruhan pemasaran di perusahaan ini dilakukan tidak secara langsung, dan ini merupakan cara pemasaran Perusahaan Paolo dalam menjalankan aktivitas usahanya.

f. Teknik

Bagian teknik terdiri dari dua bagian yaitu instalasi dan bengkel. Bagian instalasi bertugas mengurus masalah yang berhubungan dengan listrik dan yang berhubungan dengan sarana kerja (peralatan kerja atau mesin-mesin dalam pabrik). Sedangkan bagian bengkel bertugas mengurus masalah yang berhubungan dengan transportasi perusahaan.

#### 2.4 Personalia

Bagian personalia di Perusahaan Keramik Paolo merupakan karyawan tetap sebagai staff perusahaan yang terdiri dari dua bagian yaitu:

a. Administrasi Keuangan

b. Pembukuan

Karena Perusahaan Keramik Paolo merupakan perusahaan yang tergolong bukan perusahaan besar sehingga struktur organisasinya tidaklah begitu rumit, demikian pula dengan bagian personalianya. Untuk masalah-masalah yang berhubungan dengan urusan kepegawaian, soal pelamaran dan penerimaan pegawai, pembayaran gaji pegawai serta urusan sosial masuk dalam bagian administrasi keuangan. Sedangkan bagian pembukuan mengurus masalah segala transaksi yang telah dilakukan di bagian administrasi keuangan.

Karyawna di Perusahaan Keramik Paolo terdiri dari karyawan tetap atau bulanan, karyawan harian tetap, dan karyawan dengan kesepakatan waktu tertentu (KWT) sebagai kata lain dari karyawan kontrak. Untuk lebih jelasnya karyawan dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yang diadakan untuk waktu-waktu tertentu atau untuk pekerjaan

tertentu. Seperti yang dinyatakan dalam pasal 12 UU No. 14 Tahun 1969 bahwa perikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan. Yang termasuk karyawan tetap atau bulanan seperti karyawan staff (kantor), teknik, dan keamanan ini termasuk dalam pekerjaan tak langsung atau non-produksi. Sedangkan yang termasuk dalam karyawan harian tetap dan karyawan waktu tertentu merupakan pekerja langsung atau produksi

1) Pegawai tak langsung (Non-Produksi) sebanyak 24 orang terdiri dari:

a.	Staff (bagian kantor)	6 orang
b.	Teknik	3 orang
c.	Keamanan	7 orang
d.	Lain-lain	8 orang

Jumlah	24 orang
--------	----------

2) Tenaga kerja langsung (Bagian Produksi) terdiri dari:

Bagian Massa atau Lab	4 orang
Cetakan	3 orang
Casting: Laki-laki	10 orang
Wanita	7 orang

	17 orang
Finising	20 orang
Glaser	12 orang
Dekorasi atau lukis	6 orang
Susunan	5 orang
Kiln (pembakaran)	7 orang
Gudang dan Pengepakan	4 orang
Jumlah	78 orang

## 2.5 Pembagian Jam Kerja

Di Perusahaan Keramik Paolo jam kerja yang berlaku adalah 8 (delapan) jam per hari dengan 1 jam istirahat untuk hari Senin sampai Kamis dan 1,5 jam istirahat untuk hari Jumat, sedangkan hari Sabtu tanpa istirahat. Pembagian jam kerjanya adalah sebagai berikut:

Pembagian jam kerja Shift sebagai berikut:

Senin sampai Kamis	07.00 – 15.00 WIB
Istirahat	11.30 – 12.30 WIB
Jumat	07.00 – 14.00 WIB
Istirahat	11.00 – 12.30 WIB
Sabtu	07.00 – 12.30 WIB

(Untuk hari Sabtu tanpa istirahat)

Pembagian jam kerja Shift II sebagai berikut:

Senin sampai Jumat	14.30 – 21.30 WIB
Istirahat	17.30 – 18.30 WIB
Sabtu	14.30 – 20.30 WIB

Satu minggu terdiri atas enam hari kerja, tetapi untuk jam lembur pasti ada.

## 2.6. Sistem Pengupahan

Perusahaan Keramik Paolo menggunakan sistem pengupahan bulanan dan harian. Pembagian gaji berdasarkan standar Upah Minimum Regional (UMR) untuk daerah Tingkat II Kabupaten Probolinggo. Sistem pengupahannya diatur menurut kelompok dan status pekerjaan, untuk karyawan bulanan diatur berdasarkan upah bulanan dan untuk karyawan harian tetap, ditetapkan dan diperhitungkan menurut jumlah kehadiran kerja dalam seminggu.

Perusahaan Keramik Paolo juga mempunyai ketentuan pembagian upah dan lembur yang sesuai dengan Keputusan Direktur Norma-Norma Perlindungan Tenaga Kerja Depnaker RI No. 2. Kep. 72/Men/1994 jadi tidak berdasarkan dari pihak perusahaan sendiri. Ketentuan Upah dan Lembur itu sebagai berikut:

## a) Hari Kerja Biasa:

Untuk 7 jam pertama	1,5 X Upah sejam biasa
Selebihnya	2 X Upah sejam biasa

## b) Hari Minggu atau Hari Libur Resmi:

Pekerja yang bekerja 6 hari seminggu:

Untuk 7 jam pertama	2 X Upah biasa
Selebihnya	3 X Upah biasa

Pekerja yang bekerja 5 hari seminggu:

Untuk 8 jam pertama	2 X Upah biasa
Selebihnya	3 X Upah biasa

## c) Perhitungan untuk Upah Lembur sejam:

$1/175$  X Upah sebulan bagi pekerwa bulanan

$3/20$  X Upah sehari bagi pekerja harian

## 2.7. Tata Tertib Kerja

Tata tertib kerja atau peraturan kerja di Perusahaan Keramik Paolo adalah sebagai berikut:

- (1) Karyawan harus sudah hadir atau berada di tempat kerja tetap pada waktunya demikian pula saat jam pulang.
- (2) Setiap karyawan wajib mengikuti petunjuk dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yang berwenang.
- (3) Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara dengan baik semua milik perusahaan, dan wajib lapor pada pimpinan perusahaan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya bagi perusahaan.
- (4) Setiap karyawan wajib melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan.
- (5) Setiap karyawan wajib memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan dari siapapun.

- (6) Setiap karyawan wajib memeriksa alat-alat kerja masing-masing sebelum maupun sesudah bekerja agar tidak terjadi bahaya yang dapat mengganggu pekerjaan.
- (7) Pada waktu jam kerja berlangsung, setiap karyawan tidak dibenarkan:
  - a. Meninggalkan tugas tanpa ijin dari atasan,
  - b. Meninggalkan lokasi kerja bukan karena tugasnya tanpa ijin dari atasan, sekurang-kurangnya kepala seksi masing-masing.
  - c. Melakukan kegiatan diluar pekerjaannya sehingga dapat mengganggu pekerjaan lain atau lingkungan kerjanya.
- (8) Pekerja juga tidak dibenarkan:
  - 1) Membawa atau menggunakan barang atau alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa seijin pimpinan perusahaan.
  - 2) Melakukan kegiatan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan lapangan usaha perusahaan untuk kepentingan pribadi.
  - 3) Selama jam istirahat, karyawan tidak dibenarkan meninggalkan halaman perusahaan tanpa seijin atasan.
  - 4) Mengganggu ketenangan kerja, ketenangan usaha, tindak penghasutan, sabotase dan semacamnya.
  - 5) Dengan sengaja atau ceroboh merusak serta membiarkan dalam keadaan bahaya terhadap barang atau alat milik perusahaan.

## 2.8. Sanksi Pelanggaran

- a) Setiap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan, pelanggaran hukum atau merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, dilaksanakan sesuai dengan prosedur UU No. 12 Tahun 1964, antara lain yang termasuk pelanggaran berat sebagai berikut:
  - (1) Pencurian dan penggelapan
  - (2) Penganiayaan terhadap pengusaha, keluarga pengusaha ataupun sesama pekerja

- (3) Memberikan keterangan palsu
  - (4) Mabuk, berjudi, dan berkelahi di tempat kerja
  - (5) Berbuat asusila di tempat kerja
- b) Terhadap pelanggaran tersebut di atas, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dan pengusaha tidak berkewajiban memberikan pesangon dan jasa.

### 2.9. Pemberian Surat Peringatan

Pemberian surat peringatan ini dilakukan oleh pihak perusahaan apabila:

- a. Pemberian surat peringatan secara tertulis kepada pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan, antara lain sebagai berikut:
  - 1) Sering datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.
  - 2) Tidak mematuhi ketentuan keselamatan kerja.
  - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba di mana-mana.
- b. Jenis surat perinatan tertulis sebagai berikut:
  - a) Surat Peringatan I berlaku selama 6 bulan
  - b) Surat Peringatan II berlaku selama 6 bulan
  - c) Surat Peringatan III berlaku selama 6 bulan.
- c. Surat peringatan tidak diberikan menurut urutannya, tetapi dinilai dari berat ringannya kesalahan yang dilakukan.
- d. Apabila dalam jangka waktu 2 tahun pekerja telah mendapat peringatan 5 (lima) kali termasuk peringatan yang kadaluarsa, maka hubungan kerja dapat diputuskan.

Semua tata tertib atau peraturan perusahaan tersebut diatas adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dari Departemen Tenaga Kerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan pihak Perusahaan Keramik Paolo. Dan Kesepakatan Kerja Bersama ini berlaku selama 2 tahun dari waktu yang telah ditentukan.

## **2.10 Pola Pembinaan dan Pengarahan**

### **2.10.1 Pola Pembinaan dan Pengarahan Bagi Karyawan**

#### **1) Pola Pembinaan**

- a) Adanya bimbingan terhadap tugas-tugas pokok pada bagian masing-masing;
- b) Adanya tata tertib kerja yang berlaku, seperti aturan jam kerja, aturan absensi (menyangkut ijin, alpa, cuti, dan sakit), aturan yang menyangkut secara langsung dalam proses produksi, aturan mengenai sanksi, dan sebagainya.

#### **2) Pola Pengarahan**

- a. Memberikan instruksi terhadap pekerjaan di bagian masing-masing;
- b. Memberi kesempatan karyawan untuk konsultasi bila mengalami kesulitan bekerja;
- c. Selalu mengingatkan karyawan dalam bekerja;
- d. Ketegasan terhadap pelanggaran yang telah dilakukan karyawan dengan sanksi dan peringatan.

### **2.10.2 Pola Pembinaan dan Pengarahan Bagi Mandor**

#### **a) Pola Pembinaan**

- (1) Membimbing pelaksanaan masing-masing tugas dengan penjelasan;
- (2) Diadakannya pertemuan rutin antara pimpinan dengan mandor untuk membicarakan masalah yang dihadapinya.

#### **b) Pola Pengarahan**

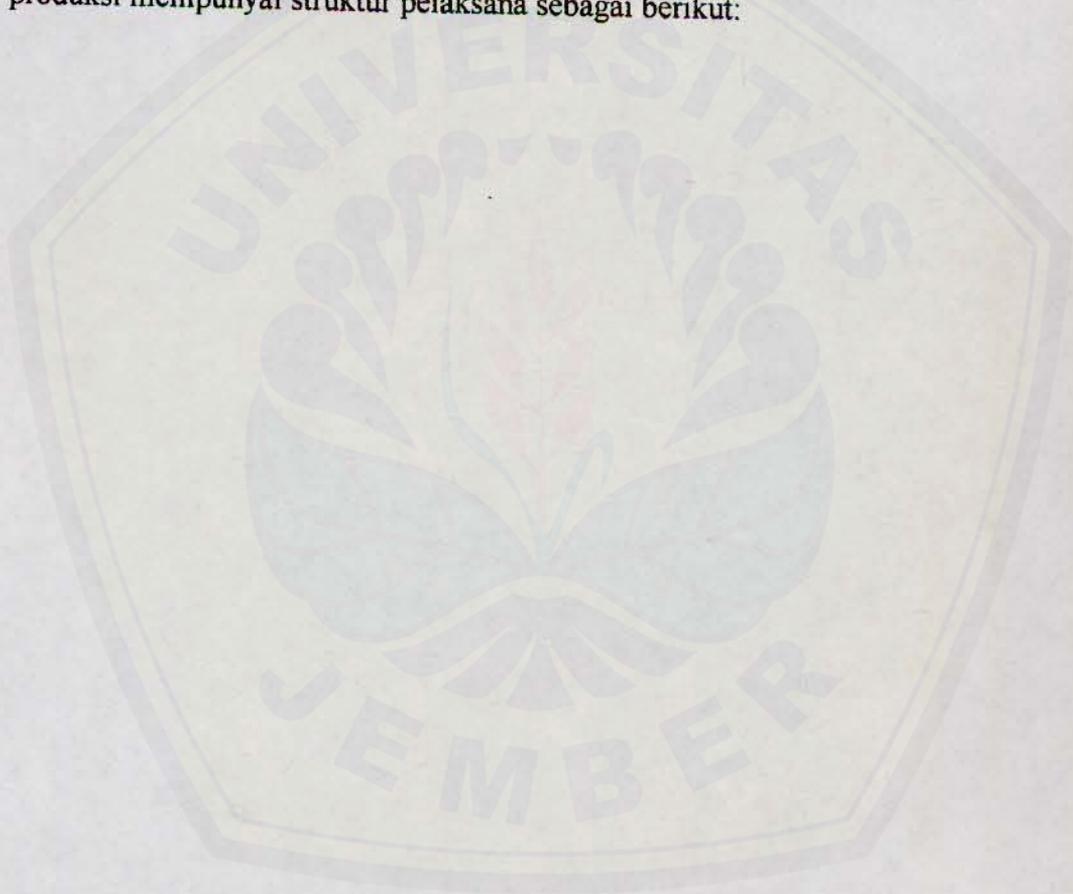
- (1) Memberikan contoh yang baik bagi karyawan;
- (2) Selalu mengontrol pekerjaan anak buahnya;
- (3) Memberikan instruksi pada karyawan;
- (4) Mendengar keluhan karyawan bila mereka mendapat masalah pekerjaannya.

## **2.11 Produksi dan Hasil Produksi**

### **2.11.1 Proses Produksi**

Proses produksi di Perusahaan Keramik Paolo dilakukan secara terus-menerus dengan bahan baku yang didatangkan sendiri oleh perusahaan. Bahan baku didatangkan dari Purwokerto dan Malang.

Proses produksi dikerjakan dengan menggunakan mesin-mesin dan sarana alat bantu kerja yang lain. Pada bagian produksi ini pelaksana dari seluruh kegiatan produksi mempunyai struktur pelaksana sebagai berikut:







Keterangan:

a. Kepala Bagian Produksi

Yang membawahi beberapa bagian dalam bagian produksi Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo. Bertugas mengawasi kedisiplinan kerja dan mengatur jalannya pelaksanaan proses produksi secara tidak langsung.

b. Wakil Kepala Bagian Produksi

Yang bertugas memberikan pengarahan kedisiplinan kerja secara tidak langsung kepada kepala seksi di masing-masing bagian.

c. Kepala Seksi Laboratorium atau Massa

Bertugas memimpin dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja karyawan dalam kegiatan memformulasikan bahan mentah yang akan diolah.

d. Kepala Seksi Design dan Cetakan

Bertugas memimpin dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja bagian design dan cetakan yang dibantu oleh kepala regu atau mandor.

e. Kepala Seksi Casting

Yang bertugas mengontrol dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja bagian casting dengan dibantu oleh 5 (lima) orang kepala regu.

f. Kepala Seksi Fitling, kir-spon, dan finishing.

Dengan dibantu 2 (dua) orang kepala regu mengkoordinasi dan mengawasi kedisiplinan kerja pelaksanaan kegiatan di bagian ini.

g. Kepala Seksi Glasir.

Bertugas mengawasi dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja bagian ini dengan dibantu oleh 2 (dua) orang kepala regu.

h. Kepala Seksi Dekor dan Lukis.

Bertugas mengontrol dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja bagian ini yang dibantu oleh seorang kepala regu.

i. Kepala Seksi Kiln.

Tugasnya mengkoordinasi dan mengawasi kedisiplinan kerja bila waktu pembakaran telah siap untuk dilakukan.

j. Kepala Seksi Susunan

Tugasnya mengawasi dan mengkoordinasi kedisiplinan kerja barang-barang yang telah siap untuk di kemas dan disimpan dalam gudang.

k. Kepala Seksi Gudang

Bertugas mengawasi dan memeriksa kedisiplinan kerja, bila barang telah siap untuk dikirim.

Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo menggunakan bahan baku yang terdiri dari dua bagian yaitu:

1) Bahan baku untuk body terdiri dari:

- (a) Filsapan purtalya
- (b) Kaolin
- (c) Phropolit
- (d) Pasir kwarsa
- (e) Kalblend
- (f) PLC

2) Bahan baku untuk glasir (pewarnaan) terdiri dari:

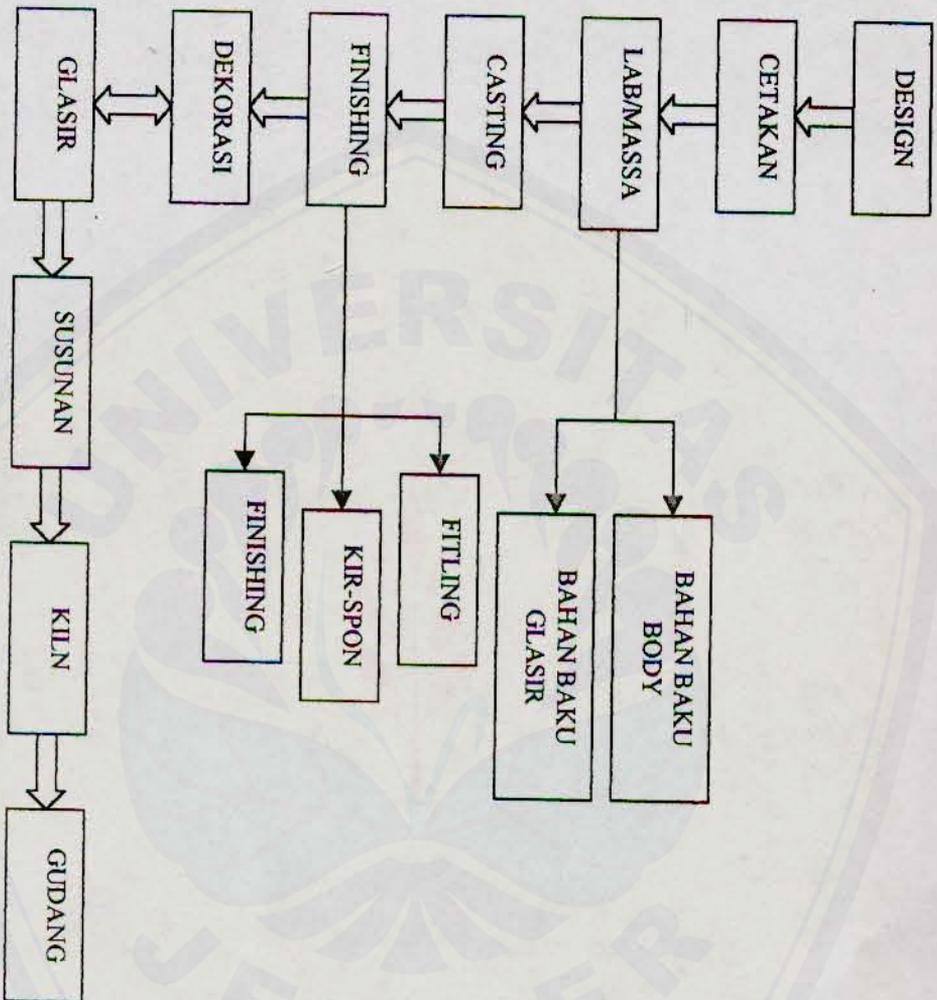
- (1) Ballmill
- (2) Potmill

Alat-alat yang digunakan yaitu “kompresor” dan “spray gum”, setelah kedua bahan tersebut telah dicampur. Pencampuran bahan tersebut dilakukan di laboratorium yang dikerjakan oleh tenaga khusus yang ahli di bidangnya.

Bahan baku di atas terlebih dahulu diproses di laboratorium pabrik untuk mengetahui dan mengatur komposisinya. Dan dari komposisi yang telah diatur di laboratorium menghasilkan penyusutan sebesar 11 sampai 12%.

Proses produksi di Perusahaan Keramik Paolo dengan menggunakan sarana alat bantu kerja manusia sebesar 90% dan 10% menggunakan tenaga mesin hingga menjadi barang jadi.

Gambar 4. TAHAP-TAHAP PROSES PRODUKSI PERUSAHAAN KERAMIK PAOLO PROBOLINGGO



Sumber: Hasil Penelitian diolah Tahun 1999

Proses produksi melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Design

Bahan baku desain yang dimaksud adalah bahan baku untuk body, bahan-bahan ini didesain untuk mendapatkan bentuk dari keramik yang diinginkan. Bahan baku desain ini terbuat dari bahan gips.

b. Cetakan

Pembuatan cetakan ini dengan tujuan agar bentuk keramik yang diinginkan dapat tercetak pada saat proses casting. Cetakan ini terbuat dari kayu yang besarnya sesuai dengan bentuk dari desain. Karena desain tersebut dimasukkan kedalam cetakan.

c. Massa

Massa adalah proses mencampur bahan-bahan mentah dengan komposisi tertentu menjadi bahan jadi yang siap untuk proses casting (penuangan). Pada proses massa ini bahan-bahan terlebih dahulu dikomposisikan di laboratorium pabrik. Pengaturan komposisi bahan bertujuan untuk mengetahui penyusutan dari bahan (berkisar antara 11 sampai 12%) selain itu untuk mengukur kekentalan dari cairan yang akan dituang sebagai bahan keramik itu sendiri. Untuk bahan baku body diperlukan waktu penggilingan 2 kali 24 jam. Untuk glasir terlebih dahulu ditentukan komposisi bahannya. Karena pada saat proses glasir warna lebih muda dari pada setelah dilakukan pembakaran (lebih tua).

d. Casting

Casting atau proses penuangan bahan ke cetakan memakan waktu antara 30-60 menit (sesuai bentuknya) baru bisa dilepas dari cetakan kemudian dikeringkan. Pada saat casting ini barang yang rusak (pecah) bisa diproses kembali, karena bahan bakunya adalah merupakan bahan baku yang recycling yaitu bahan baku yang telah terpakai atau telah melewati proses produksi bisa didaur ulang kembali. Jadi tidak ada bahan baku yang terbuang, Sehingga tidak menghasilkan limbah yang membahayakan.

e. Finishing

Finishing di sini merupakan bagian akhir dari proses casting, jadi bukan merupakan akhir dari proses produksi. Pada proses finishing ini terdiri dari tiga bagian yaitu fit-linguistic, kir-spon dan finishing iu sendiri. Yang pertama, fit-ling adalah merapikan sisa cairan dari proses casting setelah dilepas dari ceakan dengan cara dikikir, sehingga sesuai dengan bentuk yang diinginkan. Kedua, kir-spon adalah membersihkan bekas-bekas pengikiran dengan air dan spon, sehingga hasilnya lebih halus. Yang ketiga, finishing merupakan proses terakhir dari fit-linguistic dan kir-spon. Karena bentuk yang diinginkan telah lebih sempurna, kemudian dikeringkan.

f. Glasir

Glasir adalah proses pewarnaan, yang dilakukan dengan dua cara sesuai dengan ukuran yaitu dicelup dan dispray. Untuk ukuran yang besar (guci tempat air) pengglasiran dilakukan dengan dispray, sedang untuk ukuran yang kecil (untuk souvenir atau jenis barang hiasan) cukup dicelupkan. Pada saat proses glasir ini bisa dibolak-balik tergantung pesanan yaitu setelah finishing bisa diglasir dulu atau didekorasi dulu.

g. Penyusunan

Barang-barang yang telah diglasir dan didekorasi kemudian disusun di kereta bakar. Kereta bakar ini terdiri dari susunan rak-rak yang dapat didorong. Ukuran kereta bakar yang terdiri dari rak-rak itu pas dengan ukuran ruang bakar.

h. Kiln

Kiln adalah proses pembakaran di ruang bakar. Ruang bakar mempunyai temperatur yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Biasanya pembakaran mencapai suhu 1200 derajat celcius (memakan waktu sekitar 10 sampai 12 jam). Bila pembakaran selesai kemudian dilanjutkan dengan proses pendinginan yang dilakukan di dalam ruang bakar. Pendinginan di dalam ruang bakar ini dengan cara membuka tutup cerobong atau membuka lubang-lubang angin di sekitar ruang bakar. Jadi proses pendinginan tetap dilakukan di dalam ruang bakar,

karena bahan dari keramik merupakan bahan yang sangat rapuh sehingga harus dilakukan secara berangsur-angsur. Proses pendinginan memakan waktu 12 sampai 14 jam. Bahkan lebih untuk menghasilkan barang yang bagus dan bermutu, seperti yang telah dihasilkan oleh Perusahaan Keramik Paolo ini.

i. Gudang

Barang-barang yang telah melewati proses produksi di atas kemudian dikumpulkan ke dalam gudang. Ini merupakan proses terakhir dari proses produksi, namun sebelum dikemas atau dipak masih harus melewati tahap pemilihan mutu barang ke dalam kelasnya masing-masing. Untuk yang bermutu bagus disebut KW I, untuk yang bermutu sedang disebut KW II dan yang terakhir KW III, ini merupakan barang dengan kelas lebih rendah dari sebelumnya.

Proses pembuatan satu jenis keramik bisa memakan waktu sampai empat hari. Toleransi kerisakan dari semua proses produksi di antara 5 sampai 10%. Dari proses produksi keramik ini limbah pabrik yang dihasilkan berbentuk limbah padat, yang sering dimanfaatkan oleh penduduk sekitar untuk menimbun tanah rumahnya.

### 2.11.2 Hasil Produksi

Perusahaan Keramik Paolo saat ini telah menghasilkan berbagai macam jenis hasil produksi keramik. Ada barang yang diproduksi secara terus menerus dan ada barang yang diproduksi berdasarkan pesanan. Adapun jenis-jenis hasil produksi keramik yang dihasilkan antara lain:

1) Guci tempat air (produk utama)

Untuk produk utama ini tidak tergantung pada pesanan sehingga dikerjakan secara terus-menerus, dan dilempar langsung ke pasaran dengan menggunakan jasa agen.

2) Peralatan makan untuk hotel (Hotel Ware atau Table Ware)

3) Vas bunga atau vas untuk hiasan pemanis meja.

4) Souvenir perkawinan atau souvenir untuk cinderamata.

Ada pula beberapa jenis produksi yang tidak diproduksi secara terus-menerus karena berdasarkan pesanan, seperti sanitair dan barang-barang refractoris. Perusahaan Keramik Paolo juga melayani pembelian eceran selain dalam jumlah besar.

## 2.12 Pemasaran

### 2.12.1 Aktivitas Pemasaran

Aktivitas pemasaran disini menyangkut daerah pemasaran yang hanya dilakukan di dalam negeri saja. Daerah pemasarannya meliputi kota-kota besar diseluruh Indonesia (Surabaya, Jakarta, Medan, Yogyakarta, dan lain-lain).

Pembelian dapat dilakukan dengan tunai atau kredit dan terdapat pula fasilitas antar barang. Untuk saluran distribusinya bisa langsung ke konsumen atau menggunakan jasa agen.

Perusahaan Keramik Paolo tidak menggunakan promosi dalam memasarkan barangnya hal ini semata-mata dilakukan oleh konsumen dari mulut ke mulut, dan tetap bertahannya Keramik Paolo karena mengalirnya pesanan (job order). Seperti hasil produksi utama (guci tempat air) yang diproduksi terus-menerus tanpa batas.

### 2.12.2 Harga

Dalam menentukan harga jual Perusahaan Keramik Paolo Probolinggo dengan cara menambahkan harga pokok produk dengan prosentase keuntungan yang diharapkan. Penetapan harga jual produk dari perusahaan untuk barang-barang seperti:

- |                                    |                      |
|------------------------------------|----------------------|
| a) Vas bunga dan pot bunga         | Rp.400 – Rp. 280.000 |
| b) Souvenir, mainan atau hiasan    | Rp. 264 – Rp. 33.000 |
| c) Asbak                           | Rp. 528 – Rp. 9.240  |
| d) Perlengkapan Hoteh (Hotel Ware) | Rp. 528 – Rp. 56.400 |

Sedangkan penetapan harga jual untuk produk utamanya (guci air) dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| (1) Standart (dengan kran)       | Rp. 40.000,- |
| (2) Motif (dengan kran)          | Rp. 52.000,- |
| (3) KW II (standart dengan kran) | Rp. 32.500,- |

Perusahaan Keramik PAOLO Probolinggo juga menetapkan harga jual tersendiri untuk pesanan dan sablon yaitu:

- Vas dengan motif harganya ditambah 100% dari price list.
- Vas dengan kerawang harganya ditambah 150% dari price list.
- Souvenir dengan sablon ditambah 25-30% dari price list.



### III. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### 3.1 Diskripsi Umum Responden

Pada bab ini, diskripsi secara umum responden yang bekerja di bagian produksi perlu diuraikan untuk memudahkan peneliti dalam menggambarkan keadaan responden secara umum yang dilihat dari latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Pengelompokan masing-masing jawaban atas kuesioner yang telah diedarkan kepada seluruh responden. Kuesioner yang diedarkan terdiri atas 14 (empat belas) pertanyaan yang terdiri dari:

1. Enam pertanyaan karakteristik pribadi;
2. Enam pertanyaan tentang variabel (X) yaitu kedisiplinan (tiga pertanyaan untuk indikator absensi dan tiga pertanyaan untuk indikator kerusakan);
3. Dua pertanyaan tentang variabel (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dari 30 (tiga puluh) kuesioner yang diedarkan kepada responden dapat diterima kembali, tidak ada yang hilang dan seluruhnya dijawab dengan baik oleh responden.

Adapun data-data yang telah terkumpul dari responden berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan adalah sebagai berikut:

#### 3.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Pria	16	53,33%
2.	Wanita	14	46,67%
	Jumlah	30	100%

Sumber; Hasil Penelitian diolah Tahun 1999

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dari kelompok pria lebih banyak dari pada responden wanita. Dari 30 (tiga puluh) responden, pria

sebanyak 16 (enam belas) orang atau 53,33% dan responden wanita sebanyak 14 (empat belas) orang atau 46,67%.

### 3.1.2 Umur

Berdasarkan jawaban atas kuesioner penelitian yang telah diterima, kelompok umur responden dibagi dalam kelompok umur seperti yang terlihat dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Kelompok Umur Responden

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Prosentase
1.	20-24 tahun	13	43,33%
2.	25-29 tahun	12	40%
3.	30-34 tahun	5	16,67%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui umur karyawan yang bekerja di bagian produksi antara 20-34 tahun. Kelompok antara 20-24 tahun sebanyak 13 (tiga belas) orang atau 43,33%, kemudian untuk kelompok umur antara 25-29 tahun sebanyak 12 (dua belas) orang atau 40% dan untuk kelompok umur antara 30-34 tahun sebanyak 5 (lima) orang atau 16,67% dari seluruh responden.

### 3.1.3 Tingkat Pendidikan

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah terkumpul dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden adalah SD, SLTP, SLTA, dan Perguruan Tinggi. Lebih jelasnya dapat dijabarkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SD	5	16,67%
2.	SLTP	6	20%
3.	SLTA	13	43,33%
4.	SMEA	3	10%
5.	SMK	2	6,67%
6.	Perguruan Tinggi	1	3,33%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA adalah terbesar yaitu 13 (tiga belas) orang atau 43,33%, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP sebesar 6 (enam) orang atau 20%, karyawan dengan tingkat pendidikan SD sebesar 5 (lima) orang atau 16,67%, selanjutnya karyawan dengan tingkat pendidikan SMEA sebanyak 3 (tiga) orang atau 10%, sementara karyawan dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 2 (dua) orang atau 6,67%, dan terakhir karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi sebanyak 1 (satu) orang atau 3,33%.

### 3.1.4 Lama Masa Kerja Dalam Perusahaan

Sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan selama 3 (tiga) tahun. Dan hanya sebagian kecil saja jumlah responden yang masa kerjanya kurang dari 3 (tiga) tahun. Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 3 (tiga) tahun mempunyai selisih sedikit dengan responden yang masa kerjanya selama 3 (tiga) tahun.

Untuk lebih jelasnya lama masa kerja responden dapat dijabarkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Lama Masa Kerja Responden

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 tahun	5	16,67%
2.	1-3 tahun	13	43,33%
3.	4-6 tahun	10	33,33%
4.	>6 tahun	2	6,67%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

### 3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel (X) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan, digunakan 2 (dua) indikator, yaitu: Absensi dan Kerusakan. Untuk masing-masing indikator digunakan 3 (tiga) item sebagai pengukurannya. Jadi ada 6 (enam) pertanyaan yang berkaitan dengan variabel bebas ini.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban dari masing-masing item pertanyaan adalah:

- Sangat sering (lebih dari 3 kali sebulan);
- Sering (antara 1 sampai 3 kali sebulan);
- Tidak pernah (0).

Dalam variabel bebas jawaban sering diberi skor 1; kadang-kadang diberi skor 2; dan jawaban tidak pernah diberi skor 3. Sedangkan untuk menilai tinggi rendahnya disiplin kerja digunakan kategori sebagai berikut:

- Rendah, apabila total skor antara 3-5
- Sedang, apabila total skor 6
- Tinggi, apabila total skor antara 7-9

Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan masing-masing indikator sebagai berikut:

### 3.2.1 Absensi

Indikator ini mempunyai item-item sebagai berikut:

- a) Tingkat keseringan datang terlambat masuk kerja;
- b) Tingkat keseringan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan;
- c) Tingkat keseringan tidak masuk kerja.

Berdasarkan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian yang berkaitan dengan indikator ini dapat diketahui tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan melalui tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Tabel Responden Untuk Indikator Absensi

No.	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	Rendah	19	63,33%
2.	Sedang	9	30%
3.	Tinggi	2	6,67%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa yang mempunyai tingkat disiplin kerja rendah sebanyak 19 (sembilan belas) orang atau 63,33%, kemudian karyawan dengan disiplin kerja sedang sebanyak 9 (sembilan) orang atau 30%, dan karyawan dengan disiplin kerja tinggi sebanyak 2 (dua) orang atau 6,67%. Perhitungan ini berdasarkan pada total skor dari hasil jawaban kuesioner yang telah diolah.

### 3.2.2 Kerusakan

Pada indikator ini digunakan item-item sebagai berikut:

- (1). Apakah karyawan selalu memeriksa alat-alat kerjanya;
- (2). Apakah karyawan pernah mendapat sanksi akibat kerusakan yang dilakukan;
- (3). Apakah karyawan pernah bosan dengan pekerjaannya selama ini.

Dari kuesioner yang telah diterima, berdasarkan jawaban responden yang terkumpul dapat diketahui tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dari indikator ini dengan tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Tabel Responden Untuk Indikator Kerusakan Yang Terjadi

No.	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	Rendah	3	10%
2.	Sedang	3	10%
3.	Tinggi	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa yang mempunyai tingkat disiplin rendah sebesar 3 (tiga) orang atau 10%, sedangkan karyawan dengan disiplin kerja sedang sebesar 3 (tiga) orang atau 10%, dan karyawan dengan disiplin kerja tinggi sebesar 24 (dua puluh empat) orang atau 80%.

### 3.3 Variabel Terikat

Dalam penelitian ini variabel terikat atau variabel Y adalah produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan, digunakan indikator prestasi kerja dengan item sebagai berikut:

- Kuantitas Hasil Kerja

Jawaban untuk masing-masing item adalah:

- Sangat sering (lebih dari 10 kali sebulan);
- Sering (antara 1 sampai 9 kali sebulan);
- Tidak pernah (0).

Dalam variabel terikat ini jawaban sering mendapat skor 3; jawaban kadang-kadang mendapat skor 2; dan jawaban jarang mendapat skor 1. Untuk menilai tinggi rendahnya produktivitas hasil kerja digunakan kategori sebagai berikut:

- Rendah, apabila total skor antara 3-4;

- b. Sedang, apabila total skor 5;
- c. Tinggi, apabila total skor antara 6-7.

Untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

- **Kuantitas Hasil Kerja**

Dalam item ini yang digunakan ialah jumlah unit produk yang dapat diselesaikan oleh tiap karyawan. Dari hasil jawaban sebagian besar responden dapat diketahui tinggi rendahnya pengukuran item dengan tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Responden Untuk Indikator Kuantitas Hasil Kerja

No.	Kategori	Jumlah	Prpsentase
1.	Rendah	10	33,33%
2.	Sedang	14	46,67%
3.	Tinggi	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Penelitian diolah Tahun 1999

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa responden yang dapat menyelesaikan hasil kerja dengan kategori rendah sebesar 10 (sepuluh) orang atau 33,33%, sedangkan responden dengan kategori sedang sebesar 14 (empat belas) orang atau 46,67%, dan responden dengan kategori tinggi sebesar 6 (enam) orang atau 20%.

### 3.4 Analisis Data

Analisis data merupakan langkah nyata dalam pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebelum mengadakan perhitungan harga korelasi dengan menggunakan Teknik Korelasi Produk Moment Pearson, terlebih dahulu data-data yang disajikan berupa skor atas jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

### 3.4.1 Perhitungan Skor

Pada perhitungan skor ini akan disajikan skor-skor atas jawaban responden terhadap kuesioner penelitian dalam bentuk tabel untuk setiap indikator bisa dilihat pada lampiran di halaman belakang.

### 3.4.2 Perhitungan Korelasi Produk Moment Pearson

Adapun langkah-langkah dalam perhitungan Korelasi Produk Moment menurut Hadi, S (1988b:293) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari rata-rata skor seluruh responden  $M_x$  dengan rumus:

$$M_x = \sum x/N \qquad M_y = \sum y/N$$

- 2) Mencari x dengan cara mengurangkan  $M_x$  dengan X  
Mencari y dengan cara mengurangkan  $M_y$  dengan Y
- 3) Mencari  $xy$ ,  $x^2$  dan  $y^2$
- 4) Memasukkan hasil perhitungan ke dalam rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Hubungan pengaruh antara indikator  $X_1$  dengan Y

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{7,8}{\sqrt{(20,3)(14,8)}} \\ &= \frac{7,8}{\sqrt{(300,44)}} \\ &= \frac{7,8}{17,3332} \\ &= 0,4500 \end{aligned}$$

Hubungan pengaruh antara indikator  $X_2$  dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{10,8}{\sqrt{(30,8)(14,8)}} \\
 &= \frac{10,8}{\sqrt{455,84}} \\
 &= \frac{10,8}{21,3504} \\
 &= 0,5058
 \end{aligned}$$

Hubungan pengaruh antara indikator X dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{18,6}{\sqrt{(60,7)(14,8)}} \\
 &= \frac{18,6}{\sqrt{898,36}} \\
 &= \frac{18,6}{29,9727} \\
 &= 0,6206
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari harga r hitung dibandingkan dengan harga r tabel dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  atau 95% yaitu 0,361. Dari hasil tiga perhitungan di atas ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r tabel, hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.4.3 Uji-t

Setelah mengetahui hasil perhitungan Korelasi Produk Moment tersebut kemudian dilakukan uji-t. Untuk lebih mengetahui kuat lemahnya pengaruh diantara hubungan indikator-indikator yang telah diteliti. Berdasarkan sampel yang diambil sebanyak 30 (tiga puluh) orang, maka prosedur ujinya dilakukan sebagai berikut:

Hubungan pengaruh antara  $X_1$  dengan  $Y$

$$\begin{aligned}t &= r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_{xy})^2}} \\&= 0,4500 \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,4500)^2}} \\&= 0,4500 \sqrt{\frac{28}{1-0,2025}} \\&= 0,4500 \sqrt{\frac{28}{0,7975}} \\&= 0,4500 \sqrt{35,1098} \\&= 0,4500(5,9254) \\&= 2,6664\end{aligned}$$

Hubungan pengaruh antara indikator  $X_2$  dengan  $Y$

$$\begin{aligned}t &= r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_{xy})^2}} \\&= 0,5058 \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,5058)^2}} \\&= 0,5058 \sqrt{\frac{28}{1-0,2559}} \\&= 0,5058 \sqrt{\frac{28}{0,7441}} \\&= 0,5058 \sqrt{37,6283} \\&= 0,5058(6,1342) \\&= 3,1030\end{aligned}$$

Hubungan pengaruh antara indikator X dengan Y

$$\begin{aligned}t &= r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_{xy})^2}} \\&= 0,6206 \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,6206)^2}} \\&= 0,6206 \sqrt{\frac{28}{1-0,3851}} \\&= 0,6206 \sqrt{\frac{28}{0,6149}} \\&= 0,6206 \sqrt{45,5360} \\&= 0,6206(6,7480) \\&= 4,1876\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan uji-t tersebut dibandingkan dengan harga t tabel dengan df:28 dan signifikansi  $\alpha=0,05$  yaitu 2,048 ternyata lebih besar hasil perhitungan uji-t dari pada harga t tabel. Jadi kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

## IV. PENUTUP

### 4.1 KESIMPULAN

Pada hakekatnya disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Hal ini dapat dilihat dengan tingginya tingkat kedisiplinan akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Perusahaan Keramik Paolo di Probolinggo.

Pada penelitian ini variabel kedisiplinan sebagai variabel bebas atau variabel (X) mengambil indikator absensi dan kerusakan yang terjadi pada hasil produksi dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat atau variabel (Y) mengambil indikator prestasi kerja dengan item kuantitas hasil kerja.

Berikut ini hasil dari analisis data untuk Variabel bebas (X) yaitu kedisiplinan sebagai berikut:

#### *a. Absensi*

Berdasarkan hasil analisis data pada pada BAB III ternyata absensi karyawan mempunyai pengaruh yang rendah terhadap produktivitas kerja karyawan dengan harga korelasi sebesar 0,4500. Ini berdasar perhitungan Teknik Korelasi Produk Moment Pearson.

#### *b. Kerusakan*

Kerusakan yang dihasilkan karyawan dalam berproduksi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Perhitungan Teknik Korelasi Produk Moment Pearson mempunyai harga korelasi sebesar 0,5058 yang berarti tingkat korelasi sedang.

#### *c. Pengaruh kedisiplinan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Berdasar hasil analisis data yang ada dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara umum adalah sedang, karena berdasarkan perhitungan Teknik Korelasi Produk Moment Pearson yang mempunyai harga korelasi sebesar 0,6206.

Pada dasarnya perhatian yang besar terhadap kedisiplinan karyawan dari pihak perusahaan merupakan satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang merupakan tujuan utama Perusahaan Keramik PAOLO.

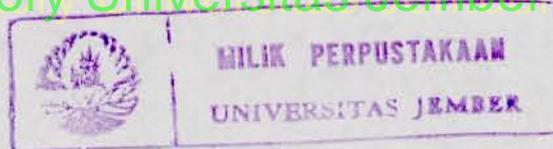
#### 4.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data, maka selanjutnya dapat dianjurkan beberapa saran sebagai berikut:

- 4.2.1 Walaupun pengaruh yang ditimbulkan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong sedang di Perusahaan Keramik PAOLO, disarankan agar Perusahaan Keramik PAOLO jangan menganggap remeh masalah kedisiplinan yang merupakan hal penting dalam kelancaran usahanya. Kedisiplinan memerlukan perhatian yang cukup serius dan akan lebih baik apabila pihak perusahaan lebih meningkatkan pola pembinaan dan pengarahan yang selama ini diberikan kepada karyawannya. Sehingga produktivitas kerja karyawan yang sudah cukup baik akan mencapai tingkat yang lebih baik lagi.
- 4.2.2 Selain pembinaan dan pengarahan pada karyawan langsung bagian produksi, pihak perusahaan hendaknya memberlakukan juga masalah pembinaan dan pengarahan pada mandor yang secara langsung mengawasi karyawan langsung bagian produksi di Perusahaan Keramik PAOLO, hal itu merupakan tanggung jawab mandor terhadap pimpinan perusahaan.
- 4.2.3 Bahwa Pola Pembinaan dan Pengarahan untuk karyawan serta mandor lebih ditampilkan dalam bentuk aturan formal yang tertulis sebagai pedoman kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: C. V. Rajawali.
- Flippo, E. B. 1990. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, S. 1982. *Methodologi Research*. Jogjakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi. UGM.
- , 1988. *Statistik*. Jogjakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. H. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE. UGM.
- Hasibuan, S. P. dan Malayu. 1995. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: BPFE.
- Koentjaraningrat. 1977. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Letainer, A. R. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Penerbit Aksara baru.
- Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasoetion, A. H. 1985. *Metode Statistik*. Jakarta: C. V. Pustaka Jaya.
- Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1983. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta:BPFE.
- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

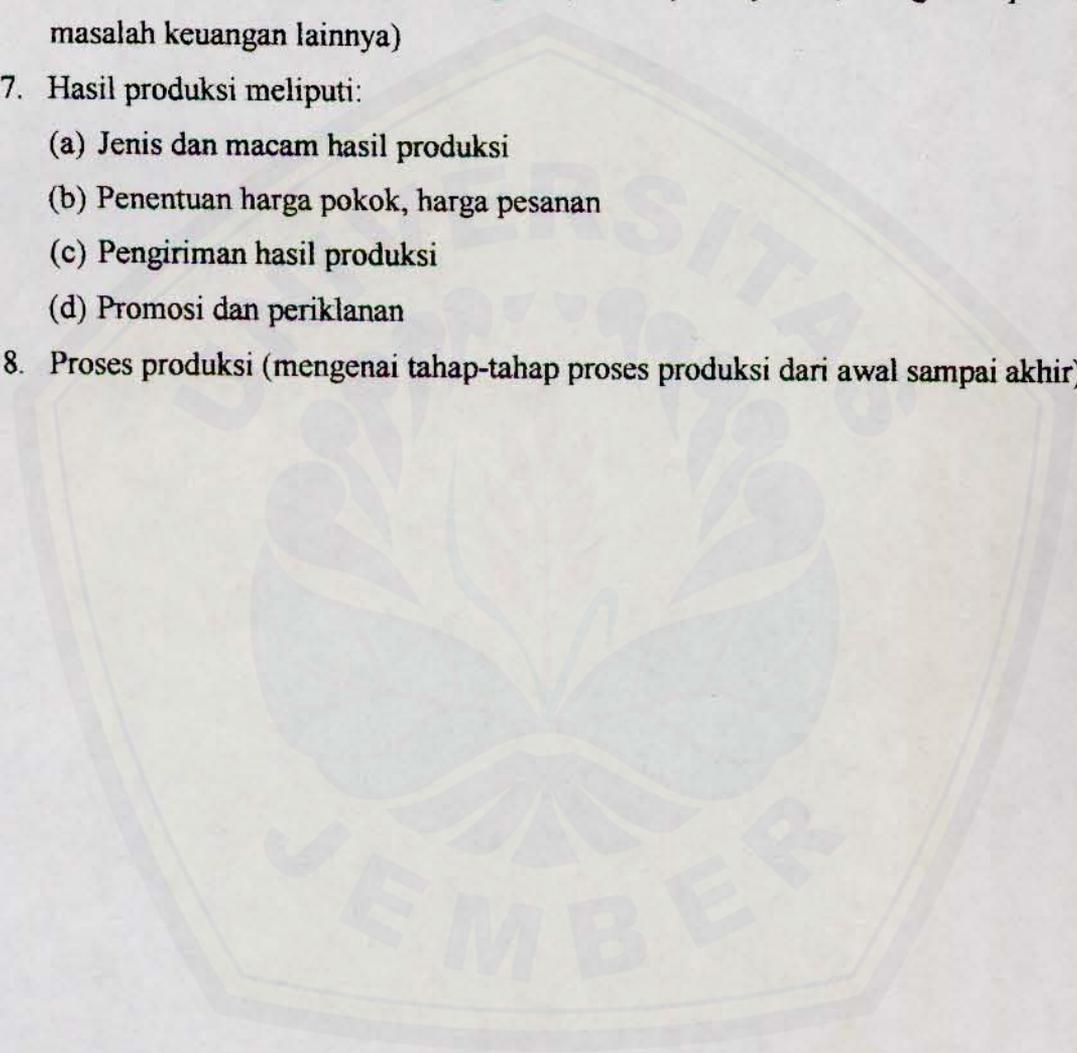


- Sangir, S.1990. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktivitas.
- Siagian, S. P. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Singarimbun, M. dan Sofyan Effendi. 1985. *Manajemen Personalia Survey*. Jakarta: LP3S.
- Siswanto, B. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja (Ancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja)*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Soepomo, I. 1981. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Supranto, J. 1989. *Satistik Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Airlangga.
- Surachmad, W. 1985. *Pengantar Penelitian ilmiah Dasar dan Metode Teknik*. Bandung: Transito.
- Syani, A. 1995. *Pengantar Metode Statistik Non Parametrik*. Jakarta: C. V. Pustaka Jaya.
- Wijaya, S. 1998. *Treatment Transition Terhadap Manusia: Pentingkah Dilakukan?*. Dalam *Usahawan*. (April, XXVII). No. 4. Jakarta: Halaman 35.

### Pedoman Wawancara

1. Sejarah Singkat Perusahaan:
  - a) Tahun didirikannya
  - b) Kepemilikan perusahaan
  - c) Tempat atau lokasi perusahaan
2. Pemilihan lokasi perusahaan berdasarkan:
  - a) Kemudahan dalam mendapatkan bahan baku
  - b) Sarana transportasi tenaga kerja
  - c) Kebutuhan akan sumber tenaga (Fasilitas air, listrik, dan alat komunikasi dengan telepon)
  - d) Rencana perluasan (lahan yang masih tersedia atau tenaga kerja yang mudah didapat)
  - e) Tenaga kerja (adanya tenaga kerja terampil atau khusus di bidang pengrajin dan buruh)
  - f) Lingkungan masyarakat (berkaitan dengan masalah polusi suara, udara, ataupun limbah industri)
3. Pemenuhan kebutuhan bahan baku:
  - (a) Bahan baku di datangkan dari perusahaan lain (melalui agen), atau
  - (b) Bahan baku didatangkan sendiri oleh perusahaan
4. Struktur organisasi perusahaan (menggambarkan hubungan yang formal antara personil-personil yang ada dalam perusahaan), dalam hal ini meliputi:
  - Wewenang, tugas, dan tanggung jawab tiap-tiap personil perusahaan (khususnya tenaga kerja di bagian produksi)
5. Tenaga kerja di bagian produksi, meliputi:
  - (a) Jumlah karyawan di bagian produksi
  - (b) Bagian-bagian yang ada di bagian produksi

- (c) Aktivitas sehari-hari karyawan di bagian produksi termasuk masalah absensi, hasil pekerjaan, masalah sanksi, dan masalah lainnya yang menyangkut karyawan bagian produksi
- 6. Bagian personalia (bertugas mengatur jam kerja karyawan, mengatur upah dan masalah keuangan lainnya)
- 7. Hasil produksi meliputi:
  - (a) Jenis dan macam hasil produksi
  - (b) Penentuan harga pokok, harga pesanan
  - (c) Pengiriman hasil produksi
  - (d) Promosi dan periklanan
- 8. Proses produksi (mengenai tahap-tahap proses produksi dari awal sampai akhir)



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

PENGANTAR

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian yang diadakan bagi penyusunan skripsi kami, dengan hormat kami memohon kesediaan bapak pimpinan perusahaan untuk memperkenalkan kami membagikan daftar pertanyaan sebagai penunjang penulisan skripsi kami. Dan kami memohon atas kesediaannya menjawab pertanyaan ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Atas bantuan dalam memenuhi daftar pertanyaan kami yang merupakan sesuatu yang tak ternilai bagi penelitian ini, kami memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaannya meluangkan waktu bagi penelitian ini.

Dan kami mohon maaf bila sekiranya ada pertanyaan yang kurang berkenan. Sekali lagi kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami  
  
Penulis

**DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)**

No. :

Tanggal :

Waktu :

**Daftar Pertanyaan Penelitian**

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Bekerja Pada Bagian :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban pada tiap-tiap pertanyaan sesuai dengan yang sebenarnya.

**Variabel Bebas (X) Kedisiplinan.**

- a. Sangat sering (lebih dari 3 kali sebulan);
- b. Sering (antara 1 sampai 3 kali sebulan);
- c. Tidak pernah (0).

**Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja Karyawan.**

- a. Sangat sering (lebih dari 10 kali sebulan);
- b. Sering (antara 1 sampai 9 kali sebulan);
- c. Tidak pernah (0).

I. Pertanyaan untuk variabel bebas (X) yaitu Kedisiplinan.

**1.1 Absensi ( $x_1$ ).**

1. a. Apakah anda pernah datang terlambat bekerja?
  - a). Pernah.
  - b). Tidak pernah.
- b. Bila jawaban anda "Pernah" (a) seberapa sering yang anda lakukan:
  - a). Sangat sering.
  - b). Sering.
  - c). Tidak pernah.
2. a. Apakah anda pernah tidak masuk kerja?
  - a). Pernah.
  - b). Tidak pernah.
- b. Bila jawaban anda "Pernah" (a) seberapa sering yang pernah anda lakukan:
  - a). Sangat sering.
  - b). Sering.
  - c). Tidak pernah.
3. a. Apakah anda pernah pulang sebelum waktu kerja selesai?
  - a). Pernah.
  - b). Tidak pernah.
- b. Bila "Pernah" (a), seberapa sering anda pernah melakukannya:
  - a). Sangat sering.
  - b). Sering.
  - c). Tidak pernah.

**1.2 Kerusakan ( $x_2$ ).**

1. a. Apakah anda pernah memeriksa alat-alat kerja anda?
  - a). Pernah.
  - b). Tidak pernah.

- b. Bila jawaban anda "Pernah" (a), seberapa sering anda melakukannya:
- Sangat sering.
  - Sering.
  - Tidak pernah.
2. a. Apakah anda pernah merasa bosan dengan pekerjaan anda?
- Pernah.
  - Tidak pernah.
- b. Bila jawaban anda "Pernah" (a), seberapa sering anda merasakannya:
- Sangat sering.
  - Sering.
  - Tidak pernah.
3. a. Apakah anda pernah mendapat sanksi karena kesalahan yang anda lakukan dalam bekerja?
- Pernah.
  - Tidak pernah.
- b. Bila Jawaban anda "Pernah" (a), seberapa sering anda mendapat sanksi:
- Sangat sering.
  - Sering.
  - Tidak pernah.
- II. Pertanyaan untuk variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dengan indikator Prestasi Kerja yang dilihat dari Kuantitas Hasil Kerja Karyawan.
1. a. Pernahkah anda mencapai target yang ditentukan dari perusahaan?
- Pernah.
  - Tidak pernah.

b. Bila jawaban anda "Pernah" (a), seberapa sering anda mencapainya:

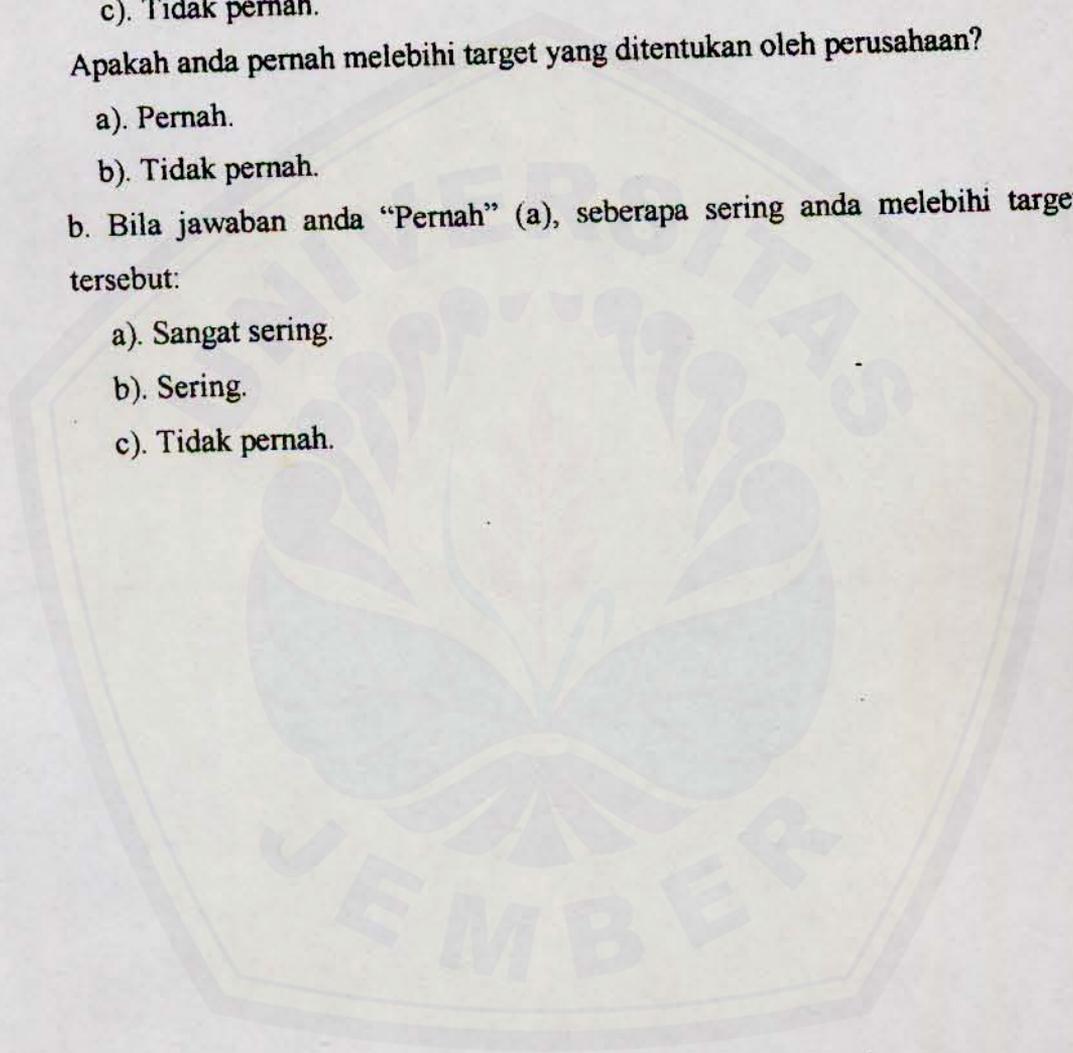
- a). Sangat sering.
- b). Sering.
- c). Tidak pernah.

2. Apakah anda pernah melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan?

- a). Pernah.
- b). Tidak pernah.

b. Bila jawaban anda "Pernah" (a), seberapa sering anda melebihi target tersebut:

- a). Sangat sering.
- b). Sering.
- c). Tidak pernah.



**Skor Responden Untuk Indikator Absensi ( $x_1$ )**

Responden (N)	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	2	7
2	2	3	3	8
3	3	2	3	8
4	3	2	2	7
5	2	2	1	5
6	2	2	2	6
7	3	2	2	7
8	3	2	1	6
9	2	2	1	5
10	3	2	1	6
11	3	2	1	6
12	3	2	1	6
13	3	2	2	7
14	3	2	2	7
15	3	2	1	6
16	3	2	2	7
17	3	2	2	7
18	3	3	3	9
19	3	2	2	7
20	2	2	2	6
21	3	2	2	7
22	2	2	2	6
23	3	2	2	7
24	3	2	2	7
25	2	2	3	7
26	2	2	3	7
27	3	2	2	7
28	2	2	2	6
29	2	2	3	7
30	3	2	2	7
Jumlah				201

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 1999

Skor Responden Untuk Indikator Kerusakan ( $x_2$ )

Responden (N)	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	3	8
2	3	3	2	8
3	3	2	2	7
4	3	3	2	8
5	3	2	2	7
6	2	2	1	5
7	3	3	2	8
8	3	3	3	9
9	2	2	3	7
10	3	2	3	8
11	3	2	2	7
12	2	2	1	5
13	2	3	3	8
14	2	3	3	8
15	3	2	3	8
16	2	3	3	8
17	1	3	3	7
18	2	3	3	8
19	3	3	2	8
20	1	2	3	6
21	3	2	2	7
22	3	2	2	7
23	3	2	2	7
24	3	2	1	6
25	3	2	2	7
26	3	3	2	8
27	2	2	1	5
28	3	3	2	8
29	2	2	3	7
30	2	2	2	6
Jumlah				216

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 1999

**Skor Responden Untuk Indikator Kedisiplinan (X)**

Responden (N)	Skor Jawaban Item		Total Skor
	1	3	
1	7	8	15
2	8	8	16
3	8	7	15
4	7	8	15
5	5	7	12
6	6	5	11
7	7	8	15
8	6	9	15
9	5	7	12
10	6	8	14
11	6	7	13
12	6	5	11
13	7	8	15
14	7	8	15
15	6	8	14
16	7	8	15
17	7	7	14
18	9	8	17
19	7	8	15
20	6	6	12
21	7	7	14
22	6	7	13
23	7	7	14
24	7	6	13
25	7	7	14
26	7	8	15
27	7	5	12
28	6	8	14
29	7	7	14
30	7	6	13
Jumlah			417

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 1999

Skor Responden Untuk Indikator Produktivitas Kerja Y

Responden (N)	Skor Jawaban Item		Total Skor
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	
1	3	3	6
2	3	3	6
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	2	5
6	2	2	4
7	3	3	6
8	3	3	6
9	3	2	5
10	3	2	5
11	2	2	4
12	3	1	4
13	3	2	5
14	3	2	5
15	2	2	4
16	3	3	6
17	3	2	5
18	3	3	6
19	3	2	5
20	3	2	5
21	3	3	6
22	3	3	6
23	3	2	5
24	2	2	4
25	3	2	5
26	3	2	5
27	3	2	5
28	3	2	5
29	3	3	6
30	3	2	5
Jumlah			156

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 1999

Perhitungan Korelasi Produk Moment Untuk Hubungan Pengaruh  $x_1$  dan Y

No.	$X_1$	$x_1$	Y	y	$x_1 \cdot y$	$x_1^2$	$y^2$
1	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
2	8	1,3	6	0,8	1,04	1,69	0,64
3	8	1,3	6	0,8	1,04	1,69	0,64
4	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
5	5	-1,7	5	-0,2	0,34	2,89	0,04
6	6	-0,7	4	-1,2	0,84	0,49	1,44
7	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
8	6	-0,7	6	0,8	-0,56	0,49	0,64
9	5	-1,7	5	-0,2	0,34	2,89	0,04
10	6	-0,7	5	-0,2	0,14	0,49	0,04
11	6	-0,7	4	-1,2	0,84	0,49	1,44
12	6	-0,7	4	-1,2	0,84	0,49	1,44
13	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
14	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
15	6	-0,7	4	-1,2	0,84	0,49	1,44
16	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
17	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
18	9	2,3	6	0,8	1,84	5,29	0,64
19	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
20	6	-0,7	5	-0,2	0,14	0,49	0,04
21	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
22	6	-0,7	6	0,8	-0,56	0,49	0,64
23	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
24	7	0,3	4	-1,2	-0,36	0,09	1,44
25	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
26	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
27	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
28	6	-0,7	5	-0,2	0,14	0,49	0,04
29	7	0,3	6	0,8	0,24	0,09	0,64
30	7	0,3	5	-0,2	-0,06	0,09	0,04
Jml.	201	0	156	0	7,8	20,3	14,8
Rrt.	6,7		5,2				

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 1999

Digital Repository Universitas Jember  
 Perhitungan Korelasi Produk Moment Untuk Hubungan Pengaruh  $x_2$  dan Y

No.	$X_2$	$x_2$	Y	y	$x_2 \cdot y$	$x_2^2$	$y^2$
1	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
2	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
3	7	-0,2	6	0,8	-0,16	0,04	0,64
4	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
5	7	-0,2	5	-0,2	0,04	0,04	0,04
6	5	-2,2	4	-1,2	2,64	4,84	1,44
7	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
8	9	1,8	6	0,8	1,44	3,24	0,64
9	7	-0,2	5	-0,2	0,04	0,04	0,04
10	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
11	7	-0,2	4	-1,2	0,24	0,04	1,44
12	5	-2,2	4	-1,2	2,64	4,84	1,44
13	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
14	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
15	8	0,8	4	-1,2	-0,96	0,64	1,44
16	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
17	7	-0,2	5	-0,2	0,04	0,04	0,04
18	8	0,8	6	0,8	0,64	0,64	0,64
19	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
20	6	-1,2	5	-0,2	0,24	1,44	0,04
21	7	-0,2	6	0,8	-0,16	0,04	0,64
22	7	-0,2	6	0,8	-0,16	0,04	0,64
23	7	-0,2	5	-0,2	0,04	0,04	0,04
24	6	-1,2	4	-1,2	1,44	1,44	1,44
25	7	-0,2	5	-0,2	0,04	0,04	0,04
26	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
27	5	-2,2	5	-0,2	0,44	4,84	0,04
28	8	0,8	5	-0,2	-0,16	0,64	0,04
29	7	-0,2	6	0,8	-0,16	0,04	0,64
30	6	-1,2	5	-0,2	0,24	1,44	0,04
Jml.	216	0	156	0	10,8	30,8	14,8
Rrt.	7,2		5,2				

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 1999

Digital Repository Universitas Jember  
Perhitungan Korelasi Produk Moment Untuk Hubungan Pengaruh X dan Y

No.	X	x	Y	y	x.y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
2	16	2,1	6	0,8	1,68	4,41	0,64
3	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
4	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
5	12	-1,9	5	-0,2	0,38	3,61	0,04
6	11	-2,9	4	-1,2	3,48	8,41	1,44
7	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
8	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
9	12	-1,9	5	-0,2	0,38	3,61	0,04
10	14	0,1	5	-0,2	-0,02	0,01	0,04
11	13	-0,9	4	-1,2	1,08	0,81	1,44
12	11	-2,9	4	-1,2	3,48	8,41	1,44
13	15	1,1	5	-0,2	-0,22	1,21	0,04
14	15	1,1	5	-0,2	-0,22	1,21	0,04
15	14	0,1	4	-1,2	-0,12	0,01	1,44
16	15	1,1	6	0,8	0,88	1,21	0,64
17	14	0,1	5	-0,2	-0,02	0,01	0,04
18	17	3,1	6	0,8	2,48	9,61	0,64
19	15	1,1	5	-0,2	-0,22	1,21	0,04
20	12	-1,9	5	-0,2	0,38	3,61	0,04
21	14	0,1	6	0,8	0,08	0,01	0,64
22	13	-0,9	6	0,8	-0,72	0,81	0,64
23	14	0,1	5	-0,2	-0,02	0,01	0,04
24	13	-0,9	4	-1,2	1,08	0,81	1,44
25	14	0,1	5	-0,2	-0,02	0,01	0,04
26	15	1,1	5	-0,2	-0,22	1,21	0,04
27	12	-1,9	5	-0,2	0,38	3,61	0,04
28	14	0,1	5	-0,2	-0,02	0,01	0,04
29	14	0,1	6	0,8	0,08	0,01	0,64
30	13	-0,9	5	-0,2	0,18	0,81	0,04
Jml.	417	0	156	0	18,6	60,7	14,8
Rt.	13,9		5,2				

Sumber: Data penelitian diolah tahun 1999

TABEL IV  
TABEL NILAI-NILAI

d. b.	Taraf Signifikansi							
	50%	40%	20%	10%	5%	2%	1%	0,1%
1	1,000	1,376	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,691
2	0,816	1,061	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	0,765	0,978	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	0,741	0,941	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	0,718	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	0,706	0,889	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	0,685	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	0,684	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	0,684	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	0,683	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	0,683	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	0,683	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	0,681	0,851	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	0,679	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	0,677	0,845	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	0,674	0,842	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

TABEL V  
TABEL NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
7	0,754	0,874						
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
			34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
12	0,576	0,708						
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
			39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
17	0,482	0,606						
18	0,468	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389			
			44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537						
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
			50	0,279	0,361			



Digital Repository Universitas Jember  
**KERAMIK PAOLO**

Nomor : 072/KP.UP/VIII/99

Probolinggo, 04 Agustus 1999

Lampiran: -

Perihal : Pemberian Ijin Penelitian  
Guna Penyusunan Skripsi

Kepada  
Yth. Sdr. Dekan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember  
di-

J E M B E R

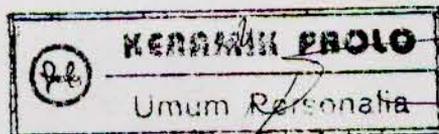
Dengan hormat,

Menanggapi surat saudara, Nomor: 1671/PT.32.H5.FISIP/1.7'99, tertanggal 02 Agustus 1999, perihal Konsultasi, maka dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan memberikan ijin Konsultasi dan Penelitian guna menyusun skripsi bagi yang tersebut dibawah ini,

Nama : **DEBBY SHINTYAWATIE**  
NIM : **94 - 4058**  
Jurusan : **ADMINISTRASI**  
Program : **ILMU ADMINISTRASI NIAGA**  
Alamat : **Jl. Jawa 32, JEMBER**

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Hormat kami,



**Josep Ag. Nanang Agus S**  
Kabag. Umum Personalia



**SURAT KETERANGAN**

**No. 045/KP.UP/XI/00**

Yang bertanda tangan dibawah ini, atas nama Keramik PAOLO, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang tersebut dibawah ini,

Nama : DEBBY SHINTYAWATIE  
NIM : 94 - 4058  
Jurusan : ADMINISTRASI  
Program : ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
Alamat : Jl. Jawa 32, JEMBER

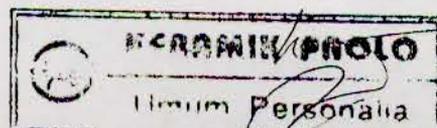
Telah melakukan Konsultasi dan Penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul,

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN KERAMIK PAOLO DI PROBOLINGGO**

Selama kurang lebih 2 (dua) bulan.

Demikian, Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 24 November 2000



Josep Ag. Nanang Agus S  
Kabag. Umum Personalia