

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PRIA  
PADA PERUSAHAAN JAMU PT. PAYUNG PUSAKA KEDIRI**

**S K R I P S I**



Oleh :

**Zaenal Hidayat**

NIM : 950910202270

Dosen Pembimbing

**Drs. RAHMAT MURJANA**

NIP. 130 523 059

**Dra. Dwi Windradini BP., MSi.**

NIP. 131 832 302

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

2000

Asal	: H. Soeb	Kelas
Terima Tgl:	118 JUL 2000	658.3
No. Induk :	10.2.396	HID P

## LEMBAR PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi guna  
memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Hari : Kamis  
Tanggal : 6 Juli 2000  
Pukul : 08.00 WIB

Panitia Penguji,

Ketua,



(Drs. Matnur Hariyono)

Sekretaris,



(Drs. Rahmat Murjana)

Anggota Panitia Penguji:



(Drs. Agus Budihardjo, MA.)

Mengetahui,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Dekan



Prof. Drs. H. Bariman  
NIP. 130 350 768



**MOTTO :**

---

"KARENA SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN ITU ADA  
KEMUDAHAN". (QS. AL-INSYIRAH AYAT 5)

"MENANGISLAH SAAT KAMU DILAHIRKAN - SEDANGKAN ORANG  
DISEKITARMU BERGEMBIRA MENYAMBUTMU. DAN BERBAHAGIALAH  
KAMU SAAT DIPANGGIL TUHANMU - SEDANGKAN ORANG DISEKITARMU  
BERSEDIH KEHILANGAN KAMU". (Z. HIDAYAT)

buruh,  
majikan,  
masyarakat,  
perlu memenuhi kebutuhan.

buruh,  
majikan,  
masyarakat,  
perlu berprestasi.

prestasi,  
cerminan keberhasilan pengelolaan tenaga kerja.  
(Dr. Suad Husnan, MBA)

Kuhaturkan Bagi:

---

Keluarga Besar Drs. MOESTADJAB, atas restu  
dan segala sesuatunya.

Semoga Barokah dan Ridlo Alloh melimpah  
adanya. Semoga!

## KATA PENGANTAR

Berkat Ridlo Tuhan Yang Maha Kuasa, Alhamdulillah penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. Bariman sebagai Dekan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Agus Budiharjo, MA. sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
3. Bapak Drs. Rahmat Murjana sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga dan dosen pembimbing.
4. Ibu Dra. Dwi Windradini BP., MSi. sebagai dosen pembimbing.
5. Bapak Drs. Budi Soeyanto (alm). sebagai dosen pembimbing.
6. Para pimpinan beserta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Pimpinan beserta staf Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri di Kediri.
8. Keluarga Besar Program Studi Ilmu Administrasi Niaga angkatan 1995 tanpa kecuali, semoga kebersamaan kita bermanfaat adanya.
9. Almameter tercinta.

Wasana kata, kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini, dan dengan memohon do`a kehadrot Alloh SWT. semoga karya ilmiah ini bermanfaat adanya, dan semoga apa yang menjadi niat baik kita, Alloh SWT. selalu meridhoi. Semoga!

Jember, April 2000

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> -----	i
<b>HALAMAN MOTTO</b> -----	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> -----	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> -----	iv
<b>DAFTAR ISI</b> -----	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> -----	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> -----	xi
<b>I. PENDAHULUAN</b> -----	1
1.1 Latar Belakang-----	1
1.2 Perumusan Masalah-----	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan-----	4
1.3.1 Tujuan-----	4
1.3.2 Kegunaan-----	4
1.4 Konsepsi Dasar Teori-----	4
1.4.1 Konsep Sistem Insentif-----	5
1.4.2 Konsep Prestasi Kerja-----	10
1.4.3 Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja-----	14
1.4.4 Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri-----	16
1.5 Model Analisis-----	17
1.6 Hipotesis-----	17
1.6.1 Hipotesis Mayor-----	18
1.6.2 Hipotesis Minor-----	19

1.7 Operasionalisasi Konsep-----	19
1.7.1 Sistem Insentif-----	20
1.7.2 Prestasi Kerja-----	21
1.8 Metode Penelitian-----	23
1.8.1 Tahap Persiapan-----	23
1.8.2 Tahap Pengumpulan Data-----	26
1.8.3 Analisis Data-----	28
1.8.4 Tahap Penarikan Kesimpulan-----	32
<b>II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN-----</b>	<b>33</b>
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri-----	33
2.2 Lokasi Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri---	34
2.3 Struktur Organisasi-----	34
2.4 Job Discription-----	36
2.4.1 Direktur Perusahaan-----	36
2.4.2 Sekreteris-----	36
2.4.3 Kepala Bagian Personalia-----	36
2.4.4 Kepala Bagian Produksi-----	37
2.4.5 Kepala Bagian Keuangan-----	37
2.4.6 Kepala Bagian Pemasaran-----	37
2.5 Personalia dan Hubungan Perburuhan-----	38
2.5.1 Jumlah Karyawan-----	38
2.5.2 Sistem Upah-----	39
2.5.3 Jam Kerja dan Hari Kerja-----	40
2.5.4 Jamsostek-----	40
2.5.5 Penilaian Karyawan-----	42
2.6 Produksi dan Hasil Produksi-----	42
2.6.1 Peralatan yang Digunakan-----	42



2.6.2 Bahan-bahan yang digunakan -----	43
2.6.3 Proses Produksi -----	44
2.6.4 Jenis Produksi-----	46
2.7 Kegiatan Pemasaran -----	47
2.7.1 Sistem dan Daerah Penjualan -----	47
2.7.2 Saluran Distribusi -----	48
2.7.3 Pesaing -----	48
<b>III. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA -----</b>	<b>49</b>
3.1 Deskripsi Umum Responden -----	49
3.1.1 Umur Responden -----	49
3.1.2 Masa Kerja Responden-----	50
3.1.3 Pendidikan Responden-----	50
3.1.4 Pengalamam Responden -----	51
3.2 Tanggapan Responden -----	52
3.2.1 Tanggapan Responden terhadap sistem Insentif	52
3.2.2 Tingkat prestasi kerja Responden sehubungan dengan penerapan sistem Insentif -----	53
3.3 Analisis Data-----	59
3.3.1 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Tanggung Jawab -----	60
3.3.2 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kedisiplinan	62
3.3.3 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kecakapan-	69
3.3.4 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Prestasi Kerja	66
<b>IV. KESIMPULAN DAN SARAN -----</b>	<b>71</b>
4.1 Kesimpulan -----	71
4.2 Saran-----	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 1999-----	38
Tabel 2.2 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka berdasarkan Stasiun Operasional-----	39
Tabel 2.3 Produksi Jamu Berdasarkan Jajaran Produk Periode 1997 -1999 -----	47
Tabel 3.1 Umur Responden -----	49
Tabel 3.2 Masa Kerja Responden-----	50
Tabel 3.3 Pendidikan Responden -----	51
Tabel 3.4 Pengalaman Kerja Responden -----	51
Tabel 3.5 Data Responden yang diberi insentif dan yang tidak diberi insentif-----	52
Tabel 3.6 Jawaban Responden mengenai tanggung jawabnya jika menemui hambatan teknis saat bekerja-----	54
Tabel 3.7 Tanggapan Responden saat jam kerja usai-----	55
Tabel 3.8 Hasil jawaban Responden tentang absensi harian----	55
Tabel 3.9 Hasil jawaban Responden tentang keterlambatan ----	56
Tabel 3.10 Hasil jawaban Responden tentang teguran yang pernah diterima -----	57
Tabel 3.11 Hasil jawaban Responden tentang kecakapan -----	57
Tabel 3.12 Data tentang prestasi kerja-----	58
Tabel 3.13 Tabel persiapan untuk mencari pengaruh sistem insentif terhadap tanggung jawab-----	60
Tabel 3.14 Tabel setelah dikoreksi dan disesuaikan -----	60
Tabel 3.15 Tabel persiapan untuk mencari pengaruh sistem insentif terhadap kedisiplinan -----	62
Tabel 3.16 Tabel setelah dikoreksi dan disesuaikan -----	63
Tabel 3.17 Tabel persiapan untuk mencari pengaruh sistem insentif terhadap kecakapan -----	64
Tabel 3.18 Tabel setelah dikoreksi dan disesuaikan-----	65
Tabel 3.19 Tabel persiapan untuk mencari pengaruh sistem insentif terhadap prestasi kerja-----	66
Tabel 3.20 Tabel setelah dikoreksi dan disesuaikan-----	67
Tabel 3.21 Tabel ringkasan hasil analisis data -----	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Struktur Organisasi Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri -----	35
Gambar 2: Insentif Dan Komponen Kompensasi -----	76

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan

#### 1.3.1 Tujuan

Ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan operasional pria pada perusahaan jamu **PT. Payung Pusaka** di Kediri.

#### 1.3.2 Kegunaan

- a. Untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan jamu **PT. Payung Pusaka** dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan, khususnya mengenai sistem insentif.
- b. Untuk penambah wawasan maupun sebagai tambahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

### 1.4 Konsepsi Dasar Teori

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, terutama penelitian ilmiah maka perlu mengungkapkan konsepsi dasar sebagai dasar pandangan teoritis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan penelitian. Supranto (1989:30) memberikan batasan tentang konsepsi dasar sebagai berikut:

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti atau yang akan dibuktikan kebenarannya. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggambarkan sejumlah peristiwa.

Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa konsepsi dasar sangat diperlukan sebagai dasar pemikiran guna memecahkan persoalan yang akan dibuktikan kebenarannya.

3. Ketetapan waktu-sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari penelitian pendahuluan diketahui penilaian karyawan untuk mengukur prestasi kerja meliputi:

1. Penjelasan tentang pekerjaan.
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Inisiatif
6. Kehadiran
7. Kepribadian
8. Penempilan pribadi.

Namun karena keterbatasan waktu, tenaga, dana dan sarana maka digunakan indikator tanggung jawab, kedisiplinan, dan kecakapan dengan pertimbangan bahwa indikator tersebut sudah dapat menggambarkan tentang prestasi kerja.

Sedangkan metode-metode yang digunakan untuk penilaian prestasi kerja karyawan, menurut pendapat Dharma (1984:38) sebagai berikut:

- Penilaian secara kebetulan, dimana cara penilaian ini tidaklah sistematis sebab dilakukan secara kebetulan dan sering berbahaya penerapannya. Penilaian yang demikian ini baru dilaksanakan pada waktu seketika terhadap para karyawan untuk kemungkinan pengisian kekosongan jabatan. Cara ini tidak konsisten, karena itu perusahaan hendaknya menghindari penilaian yang demikian.
- Penilaian tradisional yang sistematis, dimana cara ini dilakukan secara berkala yang mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan. Antara lain dapat memberikan informasi yang sangat membantu di dalam keputusan-keputusan yang

menyangkut masalah intern perusahaan. Adapun persyaratan untuk melakukan penilaian yang akurat dan periodik akan memberikan dorongan pada pihak atasan untuk penilaian yang lebih baik. Setiap atasan haruslah mengetahui apa dan bagaimana pekerjaan para bawahan dan dengan adanya penilaian prestasi kerja maka para atasan haruslah memperhatikan para bawahan.

- Manajemen berdasarkan sasaran, dimana penilaian prestasi kerja ini dilakukan dengan melakukan dua pihak karyawan dan pimpinan yang akhir-akhir ini dirasakan sangat perlu di dalam suatu perusahaan. Jadi pimpinan bukan hanya sekedar duduk menilai tetapi perlu bersama-sama menentukan sasaran dengan para bawahannya yang bisa dipakai sebagai pedoman penilaian tersebut. Cara ini yang disebut dengan manajemen berdasarkan sasaran.

Sebagai akibat penilaian prestasi kerja hubungan antara yang dinilai dan penilai tentunya akan meningkat, sebagaimana diuraikan oleh Rao (1986:12) sebagai berikut:

Penilai akan semakin mengetahui keadaan tempat bekerjanya orang yang dinilai, kesulitan-kesulitan yang dialami dan kontribusi yang diberikan. Bagi yang dinilai juga akan mengerti bagaimana ia sendiri bertanggungjawab untuk keberhasilan atau ketidakberhasilannya.

Sehingga dari hasil penilaian prestasi kerja yang diperoleh dapat diketahui kontribusi yang telah diberikan dan kesulitan-kesulitan yang menghalangi untuk berprestasi lebih baik.

#### **1.4.3 Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja**

Kekuatan setiap organisasi adalah orang-orangnya, apabila orang-orangnya diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka dengan

memotivasinya melalui pemberian insentif dan mengelolanya secara tepat pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat.

Manusia juga perlu tumbuh dan mengembangkan kemampuannya untuk menjaga agar mereka tetap vital secara psikologis sehingga mereka berusaha dengan meningkatkan prestasinya.

Sedangkan pemberian imbalan prestasi kerja menurut Rao (1986:163) adalah :

Pemberian imbalan prestasi kerja hanya diberikan bila seorang karyawan prestasinya tinggi dalam pekerjaannya selama jangka waktu tertentu (biasanya satu atau dua tahun) dan harus dibedakan dari bentuk-bentuk imbalan lain seperti untuk keberanian, karyawan terbaik, sikap sportif dan sebagainya. Hadiah-hadiah prestasi pada umumnya diberikan kepada perorangan karena terus menerus melaksanakan pekerjaan secara istimewa di dalam tugas mereka meskipun penghadiahan prestasi kerja kelompok juga biasa. Dengan demikian, penghadiahan prestasi kerja adalah suatu cara penyampaian penghargaan pentingnya setiap karyawan secara perorangan serta prestasi kerja mereka.

Menurut Flippo (dalam Moekijat, 1991:53) menyatakan:

Program pemberian Insentif dinilai berhasil apabila sasaran atau tujuan yang diharapkan tercapai yaitu:

- a. Produktivitas yang bertambah dipandang dari sudut jumlah dan mutu.
- b. Kecelakaan berkurang.
- c. Stabilitas dan fleksibilitas organisasi bertambah.
- d. Semangat kerja yang bertambah.
- e. Prestasi kerja yang meningkat.
- f. Berkurangnya tingkat kesalahan dan keluhan.
- g. Peningkatan rasa tanggung jawab.

Kriteria-kriteria tersebut merupakan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh program pemberian insentif. Perlu pula diketahui

ukuran efektifitas suatu program insentif apakah sudah cukup dengan hanya melihat sasaran yang sudah tercapai saja. Menurut Moekijat (1991:68) pengukuran efektifitas insentif adalah:

Mengukur efektifitas insentif bisa dilakukan dengan jalan pengukuran suatu kelompok itu sebelum dan sesudah pemberian insentif. Kemudian dibuat perbandingan untuk mengetahui apakah perilaku organisasi di dalam kelompok itu sudah membaik.

**1.4.4 Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri**

Menurut Hasibuan (1993:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

Tenaga kerja manusia dibedakan atas pengusaha dan karyawan. Adapun yang disebut pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan lebih dahulu.

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah.

Berdasarkan posisinya, karyawan perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri dapat dibedakan atas:



a. Karyawan tingkat manajerial yang terdiri dari:

Direktur dan Sekretaris, para kepala bagian, publik area supervisor.

b. Karyawan operasional yang terdiri dari:

Bagian armada, satpam, bagian gudang, montir, bagian penggorengan, oven, pengemasan, dan lainnya.

### 1.5 Model Analisis

Dalam penelitian ini, variabel yang dihubungkan adalah sistem insentif dengan prestasi kerja yang terdiri dari tanggung jawab, kedisiplinan dan kecakapan.

Secara sederhana variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



### 1.6 Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah yang mengkaitkan dua variabel atau lebih, maka perlu adanya hipotesis yang merupakan tahapan yang dilakukan untuk membantu pelaksanaan penelitian. Karena dalam penelitian menghasilkan dua variabel maka uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk mencari kebenarannya. Namun kebenaran dalam hipotesis ini belum dapat diterima jika belum terdapat adanya pembuktian.

Pengertian hipotesis menurut Supranto (1983:95) adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi suatu prinsip yang dianggap benar atau barangkali tanpa keyakinan bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta yang ada.

Dalam penelitian ini perumusan hipotesis didasarkan atas analisis data statistik. Menurut Arikunto (1996:70) hipotesis terdiri atas:

1. Hipotesis Kerja, atau disebut hipotesis alternatif, disingkat  $H_a$  adalah hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel X dan Y, atau adanya perbedaan dua kelompok.
2. Hipotesis Nol (Null Hypothesis) disingkat  $H_0$ . Hipotesis nol juga sering disebut statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistika, yaitu diuji dengan perhitungan statis.

Berdasarkan kerangka dasar pemikiran tersebut, dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

**1.6.1 Hipotesis Mayor**

Hadi (1989:63) menyatakan bahwa, "Hipotesis Mayor adalah hipotesis induk yang menjadi sumber dari anak-anak hipotesis".

Dalam penelitian ini hipotesis mayornya adalah:

$H_0$ : Sistem insentif tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan operasional pria pada perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

13

Ha: Sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan operasional pria pada perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

### **1.6.2 Hipotesis Minor**

Hipotesis minor menurut Hadi (1989:63), "Merupakan penjabaran dari hipotesis mayor yang harus sejalan dengan hipotesis induknya". Hipotesis minor dalam penelitian ini adalah:

Ho: 1. Sistem insentif tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab.  
2. Sistem insentif tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.  
3. Sistem insentif tidak berpengaruh terhadap kecakapan.

Ha: 1. Sistem insentif berpengaruh terhadap tanggung jawab.  
2. Sistem insentif berpengaruh terhadap kedisiplinan.  
3. Sistem insentif berpengaruh terhadap kecakapan.

### **1.7 Operasionalisasi Konsep**

Guna menghindari kesalahfahaman dan memudahkan pengukuran variabel di lapangan maka harus mengoperasionalkan konsep-konsep yang masih abstrak. Menurut Koentjaraningrat (1990:23) definisi operasional adalah:

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

Sedangkan pengertian konsep menurut Supranto (1986:24-25) adalah:

Konsep adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi obyek penelitian. Tujuan dari konsep adalah untuk menyederhanakan

Kemudian karyawan tersebut digolongkan menjadi:

1. Bagi karyawan operasional pria yang mencapai standar produksi diberi insentif.
2. Bagi karyawan operasional pria yang tidak mencapai standar produksi tidak diberi insentif..

**1.7.2 Variabel (Y): Prestasi Kerja**

Dalam penelitian ini indikator dari variabel prestasi kerja meliputi: tanggung jawab, disiplin, inisiatif, kehadiran, kecakapan, kepribadian, dan penampilan pribadi. Dalam penelitian ini hanya mengukur tanggung jawab, disiplin, dan kecakapan dengan pertimbangan bahwa ketiganya sudah dapat menggambarkan tentang prestasi kerja.

**a. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab mempunyai peranan yang penting guna mewujudkan prestasi kerja, karena menyangkut kemauan yang direalisasikan. Item dari indikator ini adalah kegiatan-kegiatan/ upaya apa yang dilakukan responden jika menjumpai kendala/ gangguan terhadap alat penunjang kerjanya. Pengukurannya dikategorikan menjadi:

- 1) Tinggi, jika responden selalu membenahi alat-alat pendukung kerjanya bila ada gangguan/ kendala, serta selalu mengecek kembali hasil kerjanya.
- 2) Tinggi, jika responden sering membenahi alat-alat pendukung kerjanya bila ada gangguan/ kendala, serta sering mengecek kembali hasil kerjanya.

- 3) Rendah, jika responden jarang membenahi alat-alat pendukung kerjanya jika ada kendala, serta jarang mengecek kembali hasil kerjanya.
- 4) Rendah, jika responden selalu menyerahkan pada teknisi untuk membenahi alat-alat pendukung kerjanya jika ada kendala, serta tidak pernah mengecek kembali hasil kerjanya.

#### **b. Kedisiplinan**

Kedisiplinan mencerminkan adanya kesungguhan karyawan dalam bekerja, baik itu mengenai keseringannya tidak masuk kerja (absen), maupun ketepatan waktu pada jam kerja. Pengukurannya dikategorikan menjadi:

- 1) Tinggi, jika responden menjawab selalu masuk dan selalu tepat waktu
- 2) Tinggi, jika responden pernah terlambat/ tidak masuk kerja kurang dari tiga kali dalam empat bulan .
- 3) Rendah, jika jawaban responden lebih dari tiga kali terlambat serta tidak masuk kerja.
- 4) Rendah, jika jawaban responden lebih 4 kali terlambat serta tidak masuk kerja.

#### **c. Kecakapan**

Kecakapan adalah pengetahuan atau penguasaan segala seluk-beluk pekerjaan di bidang tugasnya maupun pada bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. Item-item yang dipergunakan dalam indikator ini adalah:

- Ketepatan responden dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam arti sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, maupun keseringan responden mendapat teguran dari atasannya atas keteledorannya.

Pengukurannya dikategorikan menjadi:

- 1) Tinggi, jika responden dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak pernah mendapat teguran dari atasannya karena lalai dalam empat bulan terakhir.
- 2) Tinggi, jika responden pernah ditegur oleh atasannya karena teledor tetapi kurang dari tiga kali dalam empat bulan terakhir.
- 3) Rendah, jika responden "asal selesai" dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Rendah, jika lebih dari tiga kali mendapat teguran dari atasannya dalam empat bulan terakhir.

Dari pengukuran tersebut maka dapat diketahui frekuensi tingkat prestasi kerja para responden yang tinggi, dan yang rendah, untuk dioperasikan pada kai-kuadrat.

## **1.8 Metode Penelitian**

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.8.1 Tahap persiapan**

Tahapan awal yang dilakukan meliputi:

#### **a. Menentukan lokasi penelitian**

Penelitian dilakukan pada perusahaan jamu **PT. Payung Pusaka** di Kediri.

**b. Penelitian pendahuluan**

Setelah lokasi ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengadakan penelitian pendahuluan dengan meneliti secara langsung ke perusahaan.

**c. Menetapkan permasalahan**

Dari hasil penelitian pendahuluan tersebut ditetapkan suatu permasalahan yang nantinya dari sinilah titik tolak penelitian akan dilaksanakan.

**d. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan ini mempelajari tulisan para pakar dan praktisi yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas serta mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori.

**e. Penentuan Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari individu-individu yang ada pada perusahaan yang akan di teliti, dalam hal ini Hadi (1992:220) mengatakan bahwa:

Seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki disebut populasi atau universum. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama.

Dalam penelitian ini diambil karyawan operasional perusahaan jamu PT. Payung Pusaka di Kediri yang pria sebagai populasi. *Andriyanto*

**f. Penentuan Sampel**

Jumlah keseluruhan karyawan operasional perusahaan jamu Payung Pusaka Kediri sebanyak 235 orang. Dari 235 Orang tersebut 112 diantaranya adalah karyawan operasional pria yang merupakan populasi dari penelitian ini. Mengenai ketentuan tentang besarnya

sampel yang harus diambil, maka Hadi (1984:73) berpendapat sebagai berikut:

Sebenarnya tidak ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari suatu populasi. Ketidakadaan ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti .

Ketidak adaan ketentuan yang mutlak ini memberi keleluasaan dalam menetapkan besarnya sampel dalam penelitian. Penelitian ini mengambil 35% dari masing-masing stasiun operasional yang ada. Diharapkan pengambilan sampel ini dapat mewakili dari ciri-ciri populasi.

Sampel secara rinci dapat dijelaskan dalam perhitungan sebagai berikut :

a. Jumlah **total sampel** :

$$35\% \times 112 = 39,2 \text{ (dibulatkan=40)}$$

b. Jumlah sampel dari stasiun pencucian bahan baku :

$$8 : 112 \times 40 = 2,85 \text{ (dibulatkan=3)}$$

c. Jumlah sampel dari stasiun peracikan :

$$2 : 112 \times 40 = 0,71 \text{ (dibulatkan=1)}$$

d. Jumlah sampel dari stasiun pemasakan :

$$4 : 112 \times 40 = 1,42 \text{ (dibulatkan=1)}$$

e. Jumlah sampel dari stasiun pengeringan :

$$5 : 112 \times 40 = 1,78 \text{ (dibulatkan=2)}$$

f. Jumlah sampel dari stasiun penjemuran :

$$5 : 112 \times 40 = 1,48 \text{ (dibulatkan=1)}$$

g. Jumlah sampel dari stasiun pengovenan :

$$4 : 112 \times 40 = 1,42 \text{ (dibulatkan=1)}$$



- h. Jumlah sampel dari stasiun penggilingan :  
 $3 : 112 \times 40 = 1,07$  (dibulatkan=1)
- i. Jumlah sampel dari stasiun pengayakan :  
 $5 : 112 \times 40 = 1,78$  (dibulatkan=2)
- j. Jumlah sampel dari stasiun gudang :  
 $5 : 112 \times 40 = 1,78$  (dibulatkan=2)
- k. Jumlah sampel dari stasiun pembungkusan :  
 $41 : 112 \times 40 = 14,64$  (dibulatkan=15)
- l. Jumlah sampel dari stasiun bengkel :  
 $8 : 112 \times 40 = 2,85$  (dibulatkan=3)
- m. Jumlah sampel dari pengemudi armada :  
 $14 : 112 \times 40 = 5$
- n. Jumlah sampel dari satpam :  
 $8 : 112 \times 40 = 2,85$  (dibulatkan=3)
- Jumlah **total sampel**: 40 orang.

### 1.8.2 Tahap Pengumpulan Data

Setelah tahap persiapan selesai dilakukan, maka sampai pada tahap pengumpulan data, dimana pada tahap ini yang dilakukan adalah:

#### a. Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan di lokasi untuk memperoleh informasi dari data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Hadi (1989 :136) memberikan pengertian observasi sebagai berikut : "Sebagai metode ilmiah observasi sering diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan

dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki". Dengan melakukan observasi ini diharapkan diperoleh data-data pendukung yang diperlukan.

#### **b. Dokumentasi**

Pengumpulan data juga dilakukan dengan mengadakan pencatatan yang bersumber dari arsip perusahaan tentang data-data yang dapat membantu memecahkan masalah yang ada. Berkaitan dengan kegiatan ini Kartodirdjo (1990 :48) mengatakan :

Pada umumnya data yang tercantum dalam pelbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasikan lagi dan tidak dapat diingat lagi.

Sehingga diharapkan dengan membaca dokumen dan mengadakan pencatatan melalui dokumen tersebut mampu memberikan analisis yang lebih akurat.

#### **c. Wawancara atau interview**

Selain mengadakan observasi dan diadakan wawancara kepada responden, yaitu mengadakan wawancara secara langsung dengan karyawan secara lisan juga menggali informasi dari para kepala stasiun operasional sebagai pimpinan.

#### **d. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan. Hal ini

cukup penting dalam penelitian karena akan diperoleh data yang diperlukan untuk menganalisis dan memecahkan masalah. Berkaitan dengan kuisisioner ini, maka Wiryosoemarto memberikan pengertian kuisisioner sebagai berikut:

Kuisisioner adalah suatu bentuk pertanyaan yang disiapkan dan dibagikan kepada responden untuk memperoleh jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan tertentu, pertanyaan itu pada umumnya bersifat faktual dengan maksud untuk memperoleh informasi mengenai kondisi atau kejadian-kejadian dimana responden diperkirakan mempunyai pengetahuan tentang kondisi yang dimaksud.

**1.8.3 Tahap Analisis Data**

Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengadakan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan. Hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y). Untuk itu data yang diperoleh dari lapangan sebelum dianalisis dilakukan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Marzuki (1991: 38) sebagai berikut:

1. Editing terhadap daftar pertanyaan yang telah diisi untuk mencari adanya kemungkinan kesalahan dalam pengisian daftar pertanyaan tersebut.
2. Coding, yaitu memberikan kode-kode tertentu untuk mempermudah pengelolaan.
3. Tabulating, yaitu mengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa dan menjumlahkannya dengan cara yang teliti dan teratur.
4. Analyzing, yaitu menganalisis sebagai dasar sebagai penarikan kesimpulan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya pengaruh tersebut digunakan rumus Kai-Kuadrat, mengingat kategori data yang diperoleh bersifat diskrit (terpisah menjadi dua

kutub yang ekstrim) maka rumus Kai-Kuadrat yang digunakan seperti yang dianjurkan Hadi adalah sebagai berikut:

rumus Kai-Kwadrat untuk tabel 2x2:

$$X^2 = \frac{N(ad - bc)^2}{(a + b)(c + d)(a + c)(b + d)}$$

dimana :

$X^2$  = Kai-Kuadrat.

N = Jumlah individu atau subyek

a, b, c, dan d, masing-masing adalah frekuensi dalam tiap-tiap sel dalam tabel 2x2; Untuk memahami rumus tersebut, diperiksa dengan diagram sebagai berikut:

	kategori 1	kategori 2	total
sampel I	a	b	( a + b )
sampel II	c	d	( c + d )
total	( a + c )	( b + d )	N

(Sutrisno Hadi, 1993:328)

Pada tabel tersebut tidak perlu mencantumkan "frekuensi yang diharapkan", dengan cara langsung kita dapat mencari  $X^2$  dari frekuensi-frekuensi yang diperoleh. Nilai db = (b - 1)(k - 1) dengan taraf signifikansi 5% sebagaimana yang tertera dalam tabel adalah nilai kritisnya. Apabila  $X^2$  yang sebenarnya dari perhitungan rumus lebih kecil dari nilai kritisnya, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak dan sebaliknya apabila  $X^2$  yang sebenarnya

dari perhitungan rumus lebih besar dari nilai kritisnya, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Ada beberapa syarat yang perlu diperhatikan apabila dalam suatu perhitungan statistik digunakan Kai-Kuadrat, yaitu:

1. Tidak boleh dipakai untuk sampel yang kurang dari 20.
2. Frekuensi Teoritis (ft) minimal 5 (lima) dalam setiap kotak untuk tabel 2 x 2 (dua kolom, dua baris) untuk tabel yang lebih besar 80% harus 5 (lima) atau lebih (ini berarti sebelum  $X^2$  dihitung perlu lebih dahulu dicek ft pada setiap kotak tabel). Jika syarat ini tidak dipenuhi, maka beberapa kolom atau baris perlu digabung.
3. Suatu kotak tidak boleh mempunyai frekuensi kurang dari satu. (Masri, 1987: 234).

Sedangkan Hadi (1993:343), mengenai adanya frekuensi yang kurang dari 5(lima) atau petak kecil berpendapat:

1. Yang dimaksud petak kecil adalah petak yang frekuensinya kurang dari 5(lima), maka Kai-Kuadrat kurang dapat memberikan gambaran yang memuaskan bila ada petak kecil atau angka yang kurang dari lima, dalam tabel Kontigensi yang dikerjakan. Kesimpulan yang agak memuaskan baru dapat diperoleh bilamana diadakan suatu koreksi atau penyesuaian sebagaimana diusulkan oleh Yates, terhadap petak kecil itu terlebih dahulu sebelum perhitungan Kai-Kuadrat dilakukan.
2. Koreksi Yates, berupa menambah 0,5 terhadap petak yang paling kecil dan menyesuaikan frekuensi-frekuensi lainnya sehingga jumlah kolom dan jumlah baris sebelum dan sesudah koreksi masih tetap sama, jadi koreksi Yates hanya berlaku untuk tabel 2 x 2.

Sedangkan untuk tabel yang lebih besar dari 2 x 2 ada cara lain untuk memperhitungkannya. Cara-cara ini sebagai berikut:

1. Membuang sama sekali data yang diperoleh dari petak yang mempunyai angka dibawah 5 (lima).

- 2. Mengkombinasikan alternatif "terdekat". Tentu saja pengkombinasian semacam ini harus menunjukkan perbedaan yang jelas di antara alternatif dan berdasarkan atas alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. (1993: 349).

Rumus Kai-Kuadrat belum bisa menunjukkan besar-kecilnya korelasi dari gejala yang diteliti. Oleh karena itu digunakan rumus Koefisien Korelasi. Dalam penelitian ini rumus Koefisien Korelasi yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Kontigensi (KK).

Rumus koefisien korelasi kontigensi:

$$KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

dimana:

$$X^2 = \frac{N(ad - bc)^2}{(a + b)(c + d)(a + c)(b + d)}$$

Koefisien Korelasi dapat dinilai negatif atau positif, dimana koefisien Korelasi negatif bila bergerak antara -1,000 sampai dengan 0,000 dan Koefisien Korelasi positif bergerak antara 0,000 sampai 1,000. Sedangkan Standar Koefisien Korelasi menurut Sudijono, (1995:180) adalah:

- 0,000 sampai dengan 0,200 = korelasi sangat lemah.
- 0,201 sampai dengan 0,400 = korelasi lemah.
- 0,401 sampai dengan 0,600 = korelasi cukup.
- 0,601 sampai dengan 0,800 = korelasi kuat.
- 0,801 sampai dengan 1,000 = korelasi sangat kuat.

Penggunaan rumus Koefisien Korelasi Kontigensi (KK) dimaksudkan untuk mengetahui secara kasar erat tidaknya pengaruh antara dua variabel tersebut. Namun demikian perlu ditekankan bahwa Koefisien Korelasi Kontigensi merupakan ukuran statistik yang cukup sederhana, yang menurut Singarimbun (1987:234) bahwa, "Makin besar nilai Koefisien Kontigensinya berarti hubungan antara 2 variabel tersebut makin erat."

#### **1.8.4 Tahap Penarikan Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan dalam penelitian didasarkan pada data yang diperoleh dan telah dianalisis. Sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan yang dikemukakan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara deduktif yakni berdasarkan hal-hal yang bersifat umum disimpulkan ke hal-hal yang bersifat khusus.

## II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka

Bermula pada tahun 1966 dengan membuka kios jamu dan obat-obatan, yang memasarkan racikan sendiri berdasarkan racikan dari keluarga dan dari buku-buku resep jamu tradisional yang tanpa diduga laku dengan baik. Hal ini mendorong Bapak Budhi Djatmika untuk mendirikan perusahaan jamu tradisional.

Terbentur pada keterbatasan modal, Bapak Budhi mengajak beberapa saudara untuk menghimpun dana dan kemudian pada bulan Mei tahun 1970 berdirilah perusahaan jamu **PT. Payung Pusaka**. Pada bulan Juli tahun yang sama perusahaan mulai beroperasi meski masih dengan peralatan dan proses yang sangat sederhana.

Pada pertengahan tahun 1972 diadakan rapat persero untuk membicarakan cara penambahan modal, dan diputuskan untuk menjual sejumlah saham baru. Dalam beberapa bulan dapat terjual 11 lembar saham, dan dengan langkah pasti perusahaan terus mengalami kemajuan. Pada bulan April 1979 perusahaan mendapat surat ijin produksi tertanggal 2 April 1979 dengan No. 2013071 C, dan surat ijin beredar dari Departemen Kesehatan RI Jakarta, yaitu tiga bulan setelah keluarnya merk dagang No. 142988 tertanggal 22 Januari 1979 dari Direktorat Jenderal Paten Hak Cipta Pusat Jakarta. Sejak itu dengan usaha dan kemauan keras serta dilandasi keimanan yang kuat, Bapak Budhi Djatmika selaku pimpinan perusahaan mampu mengembangkan usahanya dengan baik sampai sekarang.



## **2.2 Lokasi Perusahaan**

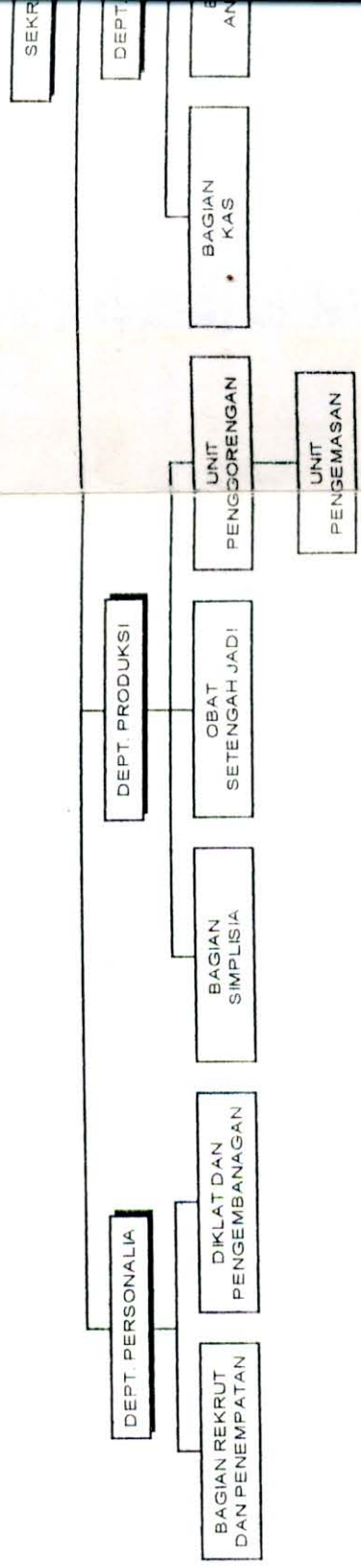
Lokasi Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka ini terletak di Desa Minggiran , Kecamatan Papar, Kabupaten Kediri Jawa Timur. Tepatnya di Jalan Minggiran No.38 Bangsongan Kediri. Jalan Minggiran ini terletak di jalur antara Kediri dan Surabaya, sehingga di dalam transportasi tidak mengalami kesulitan.

## **2.3 Struktur Organisasi**

Pada umumnya struktur organisasi akan tampak lebih jelas bila digambarkan dalam bagan organisasi, hal ini disamping struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara bidang kerja atau orang-orang juga menunjukkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kerja.

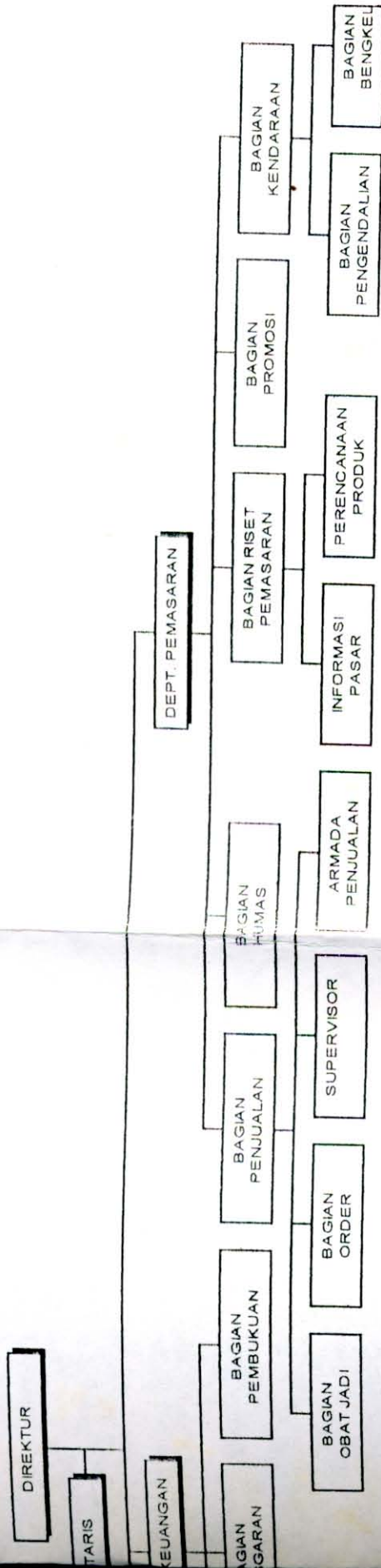
Perusahaan jamu PT. Payung Pusaka, dalam menjalankan aktivitasnya mempunyai struktur organisasi yang berbentuk lini atau garis dimana tanggung jawab mengalir dari pimpinan ke bawahannya. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi dari perusahaan jamu PT. Payung Pusaka digambarkan seperti pada gambar 1. berikut:

STRUKTUR ORGANISASI



SUMBER: DATA PERUSAHAAN JAMU PT. PAYUNG PUSAKA TAHUN 1999

GAMBAR 1.  
 PERUSAHAAN JAMU PT. PAYUNG PUSAKA



## **2.4 Job Discription**

### **2.4.1 Direktur Perusahaan**

Ruang lingkup tugas dan tanggung jawab dari Direktur Perusahaan adalah:

- a. Memegang kebijakan perusahaan secara keseluruhan dan merencanakan aktivitas perusahaan.
- b. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya.
- c. Menerima dan meminta pertanggung jawaban hasil kerja pada tiap kepala bagian.

### **2.4.2 Sekretaris**

Tugas dan tanggung jawab dari sekretaris meliputi:

- a. Membantu direktur dalam hal kesekretariatan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas bidang kearsipan dan dokumen perusahaan.

### **2.4.3 Kepala Bagian Personalia**

Tugas dan tanggung jawabnya meliputi:

- a. Mengadakan absensi terhadap karyawan.
- b. Memilih dan menempatkan tenaga kerja yang tepat dengan keahliannya.
- c. Menjaga serta memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan karyawan.
- d. Merekrut, memindah, maupun memberhentikan karyawan atas persetujuan direktur.

#### **2.4.4 Kepala Bagian Produksi**

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Mengadakan kegiatan produksi.
- b. Membuat laporan mengenai jumlah yang telah diproduksi, maupun estimasi jumlah yang akan diproduksi.
- c. Menjaga dan meningkatkan mutu produk yang dihasilkan.

#### **2.4.5 Kepala Bagian Keuangan**

Ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya meliputi:

- a. Membuat anggaran keuangan perusahaan.
- b. Melaksanakan administrasi keuangan perusahaan yang telah digariskan oleh direktur.
- c. Menyusun laporan keuangan secara periodik.
- d. Membayar gaji, maupun insentif bagi para karyawan.
- e. Menentukan jumlah modal yang diperlukan.

#### **2.4.6 Kepala Bagian Pemasaran**

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Memberi laporan kepada direktur tentang hasil yang dicapai dalam pemasaran produk.
- b. Memberi tugas dan tanggung jawab kepada para salesmen.
- c. meminta laporan kepada para salesmen tentang kegiatan pemasaran yang dilakukan.
- d. Mencari cara yang paling tepat dan efisien untuk memasarkan hasil produksi.
- e. Berusaha menjaga serta memperluas daerah pemasarannya.

- f. Mengadakan kontrol terhadap daerah-daerah yang telah dimasuki hasil produksinya.

## 2.5 Personalia dan Hubungan Perburuhan

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki peranan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai personalia perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri, diuraikan sebagai berikut:

### 2.5.1 Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan jumlah karyawan perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri berjumlah 264 orang. Jumlah tersebut terbagi atas 235 orang karyawan operasional dan 29 orang staf manajerial. Jumlah lebih rincinya tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 1999

Klasifikasi Karyawan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
	Laki-laki	Perempuan	
1. Direktur	1	-	1
2. Sekretaris	-	1	1
3. Dept. Personalia	16	2	18
4. Dept. Produksi	69	114	183
5. Dept. Pemasaran	21	19	40
6. Dept. Keuangan	13	8	21
Jumlah	120	144	264

Sumber: Dept. Personalia Persh. Jamu PT. Payung Pusaka.

Tabel 2.2 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri Berdasarkan Stasiun Operasionalnya Tahun 1999

Stasiun	Jenis kelamin		Jumlah
	Pria	Wanita	
1. Pencucian Bahan Baku	8	9	17 Orang
2. Peracikan	2	5	7 Orang
3. Pemasakan	4	7	11 Orang
4. Pengeringan	5	7	12 Orang
5. Penjemuran	5	5	10 Orang
6. Pengovenan	4	6	10 Orang
7. Penggilingan	3	6	9 Orang
8. Pengayakan	5	7	12 Orang
9. Gudang	5	5	10 Orang
10. Pembungkusan	41	64	105 Orang
11. Bengkal	8	-	8 Orang
12. Sopir	14	-	14 Orang
13. Satpam	8	2	10 Orang
Total	112	123	235 Orang

Sumber: Dept. Personalia Persh. jamu PT. Payung Pusaka.

### 2.5.2 Sistem Upah

Gaji atau upah karyawan diberikan oleh perusahaan dengan dua sistem penggajian, yaitu:

- a. Sistem gaji bulanan, yang dibayarkan pada tiap akhir bulan untuk karyawan bulanan.
- b. Sistem gaji harian, yang dibayarkan pada tiap akhir minggu, yaitu pada hari Sabtu.

### 2.5.3 Jam Kerja dan Hari Kerja

Perusahaan jamu PT. Payung Pusaka menerapkan jam kerja dan hari kerja sebagai berikut:

*a. Jam kerja karyawan staf:*

- Senin sampai Sabtu : Pk. 08.00 - 16.00 WIB.  
istirahat : Pk. 12.00 - 13.00 WIB.
- Jum'at : Pk. 08.00 - 16.00 WIB.  
istirahat : Pk. 11.00 - 13.00 WIB.

*b. Jam kerja karyawan operasional:*

- Senin sampai Sabtu : Pk. 07.00 - 16.00 WIB.  
istirahat : Pk. 12.00 - 13.00 WIB.
- Jum'at : Pk. 07.00 - 16.00 WIB.  
istirahat : Pk. 11.00 - 13.00 WIB.

*c. Hari Minggu dan Hari Raya libur.*

### 2.5.4 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Setiap karyawan selalu menghadapi resiko kerja yang dapat mengakibatkan kerugian secara fisik maupun finansial baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan, sehingga perlu adanya penanggulangan secara terencana dan teratur.

Jaminan sosial dimaksudkan untuk membentuk kemandirian dan menjaga harkat martabat serta harga diri karyawan dalam menghadapi resiko sosial-ekonomi.

Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah untuk mengurangi ketidakpastian masa depan tenaga kerja atau karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dasar hukum jaminan sosial tenaga kerja adalah:



1. Undang-undang Nomor: 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Keputusan Presiden Nomor: 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER - 05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Santunan dan Pelayanan.

Jenis-jenis program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), memberikan penggantian biaya perawatan dan upah, santunan cacat, dan santunan kematian akibat kecelakaan dan sakit akibat kerja.
2. Jaminan Hari Tua (JHT), berupa tabungan selama masa kerja yang dibayarkan kembali pada umur 55 tahun, atau sebelum itu jika mengalami cacat total atau meninggal dunia.
3. Jaminan Kematian (JKM), memberikan pembayaran tunai kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum umur 55 tahun.
4. Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JPK), memberikan pelayanan medis berupa rawat jalan, rawat inap di rumah sakit, perawatan kehamilan dan persalinan, obat-obatan, dan pelayanan medis lainnya bagi tenaga kerja dan keluarganya yang sakit.

Empat jenis program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, seluruhnya diikuti oleh Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

**2.5.5 Penilaian Karyawan.**

Penilaian karyawan dilakukan oleh Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri untuk:

- a. Bahan pertimbangan promosi jabatan maupun demosi karyawan.
- b. Bahan pertimbangan apakah ada karyawan yang pantas untuk diberi insentif.
- c. Mengetahui hasil dari pemberian insentif.

Penilaian karyawan ini dilakukan setiap tiga bulan sekali yang meliputi:

- 1. penjelasan tentang pekerjaan;
- 2. tanggung jawab;
- 3. disiplin;
- 4. motivasi;
- 5. inisiatif;
- 6. kehadiran;
- 7. kepribadian;
- 8. penampilan pribadi.

**2.6 Produksi dan Hasil Produksi**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang produksi dari perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri, maka dapat dikemukakan sebagai berikut:

**2.6.1 Peralatan yang digunakan**

Alat dan jenis mesin yang dipakai adalah:

- a. mixer (mesin besar pengaduk);
- b. mesin penggoreng;

- c. mesin pengayak;
- d. mesin diesel;
- e. bak pencampur;
- f. mesin pengisi;
- g. mesin penggiling;
- h. gerobak pemindah.

### 2.6.2 Bahan-bahan yang digunakan

Proses produksi perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri menggunakan bahan baku antara lain:

- |                |                     |                  |
|----------------|---------------------|------------------|
| - temulawak    | - daun jati Belanda | - nampu          |
| - lempuyang    | - alba              | - ceplik         |
| - keningar     | - greges otot       | - srigading      |
| - botor        | - kencur            | - pronojiwo      |
| - jahe         | - pegagan           | - seprontu       |
| - kunci        | - daun asam         | - teki           |
| - bangle       | - daun cengkeh      | - daun poo       |
| - mesoyi       | - kunir             | - kayu ilet      |
| - cabe jamu    | - jung rahap        | - jambe          |
| - adas         | - pasak bumi        | - daun rimpus    |
| - pulosari     | - mrica bolong      | - petikan cino   |
| - bidara putih | - rasuk angin       | - juwet          |
| - secang       | - kapulogo          | - jamitri        |
| - pulai        | - meniran           | - bidara upas    |
| - kemukus      | - ketumbar          | - akar trenggili |
| - jinten hitam | - joho keling       | - daun murbai    |
| - jinten manis | - kayu manis        | - gagang jambu   |

- |                 |                    |                  |
|-----------------|--------------------|------------------|
| - lengkuas      | - kulit pala       | - kapulogo       |
| - daun sembung  | - sambiroto        | - kenanga        |
| - temu hitam    | - sangkoba         | - kayu rapet     |
| - buah pala     | - sido wiyat       | - mrico hitam    |
| - daun sembukan | - kayu anyang      | - kumis kucing   |
| - sari magor    | - akar alang-alang | - tempuyung      |
| - akar wangi    | - sruni            | - keji beling    |
| - daun sirih    | - mungsi           | - sesawi         |
| - kelabet       | - legindi          | - klobak         |
| - daun ketepeng | - sogomanis        | - daun ungu      |
| - daun duduk    | - ceplukan         | - daun teter     |
| - sogok tunteng | - kanti            | - kola           |
| - akar wangi    | - sangket          | - buah tempayang |

Serta ditambah beberapa bahan pembantu untuk pembuatan jamu, yaitu:

1. menthol;
2. amilum.

### 2.6.3 Proses Produksi

Dalam mengubah bahan baku menjadi jamu (barang jadi) proses produksinya bersifat terus menerus, dimana proses produksi dibagi dalam tahap-tahap. Tahap-tahap tersebut adalah:

#### a. Pencucian bahan baku

Guna menjaga kebersihan dan mutu hasil produksi serta khasiatnya, maka perlu proses pencucian bahan baku sebelum peracikan untuk menghilangkan kotoran dan bahan yang tercampur dari jenis yang tidak diperlukan.

### *b. Peracikan*

Untuk memproduksi suatu macam jamu, diperlukan bahan yang berbeda-beda dan setiap jenis memiliki resep masing-masing. Pada tahap peracikan inilah proses produksi mulai memegang peranan penting dalam menentukan jenis jamu yang diproduksi, untuk itu dibutuhkan karyawan yang sudah berpengalaman dan terpercaya untuk meracik jamu berdasar resep. Resep itu sendiri merupakan standar mutu dari Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri.

### *c. Pengeringan*

Tahapan ini dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

1. penjemuran;
2. pengovenan;
3. penggorengan.

Tahap ini berguna untuk mempermudah proses penggilingan serta pencampuran bahan baku.

### *d. Penggilingan*

Tahap ini terdiri dari tiga proses giling, yaitu:

1. gilingan kasar;
2. gilingan halus;
3. gilingan serbuk.

Pada tahap ini bahan baku digiling sampai berubah menjadi serbuk jamu.

### *e. Pengayakan*

Meskipun hasil gilingan serbuk sudah halus, tetapi masih perlu dilakukan pengayakan guna mendapatkan serbuk paling halus dengan ayakan yang terbuat dari serat baja yang halus.

*f. Gudang jamu setengah jadi*

Setelah proses pengayakan selesai, serbuk jamu hasil pengayakan disimpan di gudang jamu setengah jadi. Dalam gudang penyimpanan ini dilakukan pemberian kode terhadap macam-macam jenis jamu yang masih berupa serbuk.

*g. Pembungkusan*

Pada tahap ini serbuk jamu dikemas berdasarkan permintaan dari bagian pemasaran untuk jenis jamu mana yang harus dilakukan pembungkusan terlebih dahulu. Maksudnya adalah apabila dalam proses penggilingan dihasilkan 4 macam serbuk jamu dalam sehari, maka pembungkusan juga dilakukan untuk 4 macam serbuk jamu tersebut, dengan memprioritaskan lebih dulu jenis jamu yang diminta oleh bagian pemasaran.

#### **2.6.4 Jenis Produksi**

Perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri dalam aktivitasnya menghasilkan bermacam-macam jenis jamu, baik itu berbentuk serbuk, kapsul, maupun bentuk lain yang masih berkaitan dengan jamu tersebut.

Hasil produksi perusahaan terdiri dari 4 jajaran produk yang meliputi 89 macam jamu, yaitu:

- a. Jajaran Produk I : Jamu biasa dalam bentuk serbuk, terdiri 44 jenis jamu.
- b. Jajaran Produk II : Jamu spesial dalam bentuk serbuk, terdiri 30 jenis jamu.
- c. Jajaran Produk III : Jamu dalam bentuk kapsul, terdiri 7 jenis jamu.

d. Jajaran Produk IV : Jamu jenis produk pelengkap, terdiri 8 jenis jamu.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil produksi jamu dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3 Produksi Jamu berdasarkan jajaran produk Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri Periode 1997 - 1999

Tahun	Jenis Jamu				Jumlah (bungkus)
	JP. I	JP. II	JP. III	JP. IV	
1997	45.563,84	84.845,87	63.945,56	49.334,59	207.687,86
1998	46,627,04	52.411,51	60.819,42	50.903,88	210.761,85
1999	51.051,90	52.569,00	56.809,95	47.045,12	207.475,97

Sumber: Dept. Produksi Persh. Jamu PT. Payung Pusaka.

## 2.7 Kegiatan Pemasaran

Dalam kaitannya dengan pemasaran jamu, maka perlu diketahui beberapa hal, baik itu sistem penjualan, saluran distribusi, maupun perusahaan pesaing.

### 2.7.1 Sistem Penjualan dan Daerah Penjualan

Perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri dalam penjualannya menggunakan sistem penjualan kredit dengan jangka waktu sekitar dua bulan, dan sistem tunai memakai kebijaksanaan potongan harga 2%.

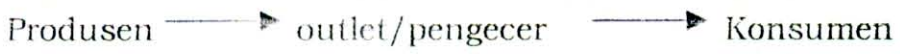
Di dalam memasarkan hasil produksinya, perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri telah menjangkau beberapa daerah, antara lain:

- a. Beberapa kota di Jawa Timur dan Madura;

- b. Beberapa kota di Jawa Tengah, dengan perwakilannya di kota Semarang;
- c. Beberapa kota di Jawa Barat, dengan perwakilannya di Kota Bandung;
- d. DKI Jakarta.

**2.7.2 Saluran Distribusi**

Dalam rangka memperlancar arus barang ke konsumen, maka pemilihan saluran distribusi harus dilakukan secara cermat, sebab kesalahan dalam memilih saluran distribusi dapat memperlambat usaha penyaluran hasil produksi dari produsen ke konsumen. Untuk itu perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri menggunakan saluran distribusi sebagai berikut:



**2.7.3 Pesaing**

Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka dalam memasarkan produk jamunya tidak lepas dari para pesaingnya yang menghasilkan produk sejenis, yang berupa jamu. Adapun yang menjadi pesaing dari perusahaan jamu PT. Payung Pusaka Kediri antara lain:

- a. Perusahaan Jamu Iboe di Semarang;
- b. Perusahaan Jamu Cap Potret Nyonya Meneer di Semarang;
- c. Perusahaan Jamu Air Mancur di Semarang;
- d. Produsen jamu tradisional di sekitar Kota Kediri.

Agar perusahaan jamu PT. Payung pusaka Kediri dapat mempertahankan daerah pemasarannya atau bahkan menguasai pasar, maka haruslah mampu menjaga produknya secara kualitas maupun kuantitas disamping strategi yang efektif dan efisien dalam menanggapi peluang dan tantangan yang ada.



## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan dari analisis data yang telah dilakukan serta hasil pengujian hipotesis, ternyata penerapan sistem insentif oleh Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri jika dilihat dari hasil uji beda antara prestasi kerja karyawan operasional pria yang diberi insentif dan yang tidak diberi insentif setelah dianalisis menggunakan Kai-Kuadrat ( $X^2$ ) ternyata mempunyai perbedaan yang signifikan, yang artinya bahwa karyawan operasional pria yang diberi insentif dan yang tidak diberi insentif mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap prestasi kerja yang indikatornya terdiri dari tanggung jawab, kedisiplinan, dan kecakapan, maka pada akhir penulisan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Yang lain?*
1. Sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil hitung  $X^2 = 10,400$  sedangkan taraf signifikansi 5% dalam tabel menunjukkan angka 3,841, sehingga hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
  2. Sistem insentif dengan prestasi kerja memiliki tingkat korelasi cukup, hal ini terlihat dari hasil hitung koefisien Kontigensinya (C) yang menunjukkan angka 0,475 dimana berdasarkan standar koefisien Kontigensi bahwa antara angka 0,401 sampai 0,600 menunjukkan korelasi *cukup*.
  3. Tanggung jawab karyawan sehubungan dengan sistem insentif yang diterapkan tergolong rendah, hal ini karena tidak semua karyawan mengetahui secara rinci mengenai proses produksi

*hal. 71. 123 diteliti.*

yang diprioritaskan, seperti adanya prioritas terhadap jenis jamu tertentu karena pesanan pasar, sehingga muncul kekecewaan beberapa karyawan karena harus menunda atau mengganti dengan bahan jamu jenis lain yang menjadi tanggung jawabnya.

Meskipun demikian hasil dari analisis tersebut ternyata tingkat prestasi kerja karyawan operasional pria cukup meningkat setelah insentif diberikan. Alasan mengapa hasilnya masih dalam taraf cukup dalam memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja adalah karena masih banyaknya faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Diantaranya adalah lingkungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta motivasi dari pimpinan.

#### 4.2 SARAN

Melihat pengaruh sistem insentif di Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan operasional pria masih dalam kategori cukup, maka hendaknya pihak perusahaan selain mempertahankan sitem insentif yang diterapkan juga mengupayakan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, jamsostek, motivasi dari pimpinan, serta proses produksi yang jelas dalam arti sesuai dengan prioritas yang ditetapkan.

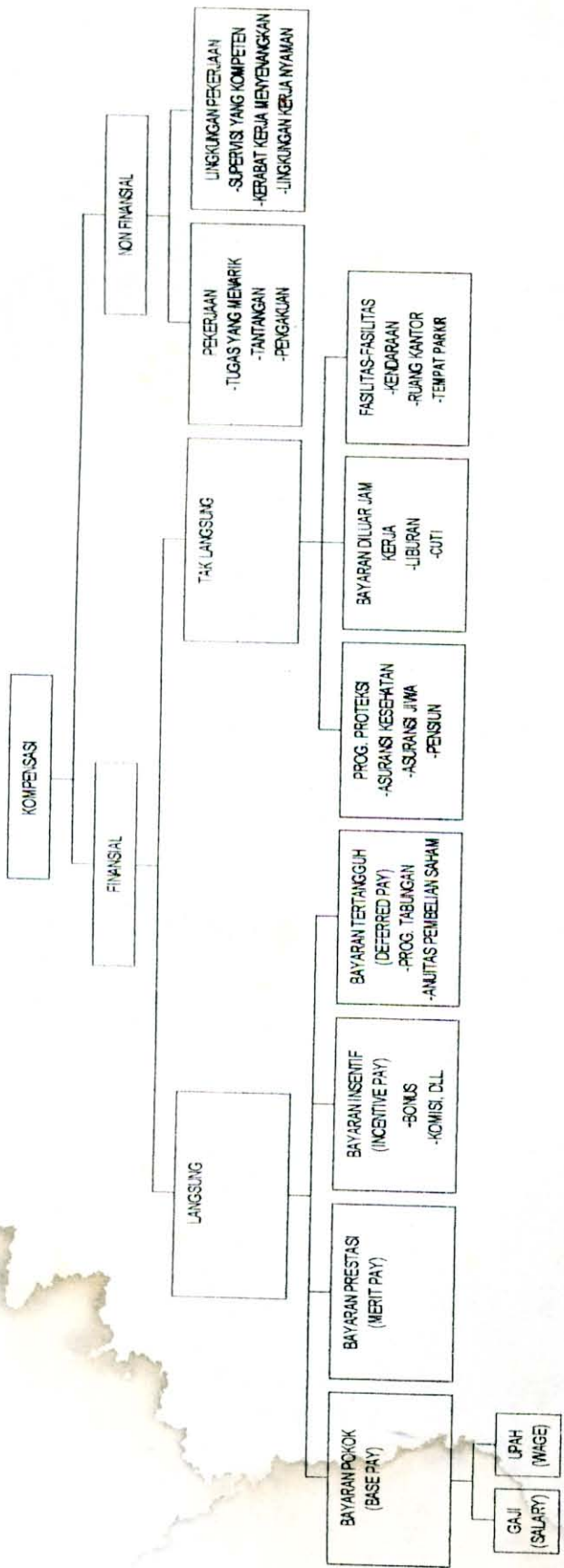
Melalui langkah ini diharapkan prestasi kerja karyawan operasional pria pada Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri dapat lebih meningkat.

TABEL NILAI-NILAI CHI KWADRAD

d.b.	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,196	36,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,332	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892

Sumber: Hadi (1973: 361)

KOMPONEN-KOMPONEN PROGRAM KOMPENSASI



Sumber: Simamora (1997: 542)



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN R I  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No.3 Telephone (0331) 422723 Fax. (0331) 425540  
Jember (68118)

Nomor : 109/1J25.2/PG/2000  
Lampiran :  
Perihal : **Permohonan Ijin mengadakan Penelitian**

08 Februari 2000

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan Perusahaan Jamu  
PT. PAYUNG PUSAKA KEDIRI  
di -  
KEDIRI.

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

Nama / NIM / Jurusan : ZAENAL HIDAYAT / 950910202270  
Dosen / Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember  
Alamat : Jl. Corekan Raya 100 Kediri  
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Preslasi Kerja  
Karyawan Pada Perusahaan Jamu  
PT. Payung Pusaka Kediri.  
Di Daerah : Kabupaten Kediri  
Lama Penelitian : 3 (tiga) Bulan

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

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan: Kepada Yth.

1. Sdr. Dekan Fakultas Universitas Jember
2. Dosen / Mahasiswa ybs.



Pabrik Jamu Tradisional

**PAYUNG PUSAKA**

Jl. Minggiran 38 Bangsongan  
Kotak Pos 144 Kediri  
Telp. (0354) 82225 - 82226 - 85118  
Fax. (0354) 82226



Utamakan mutu

SURAT KETERANGAN

PUSA. 13/ 0076/ III/ 00-Ext.

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SOFYAN AMINULLOH, SH  
Jabatan : KEPALA BAGIAN PERSONALIA

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa,

Nama : ZAENAL HIDAYAT  
NIM. : 950910202270  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI  
Prog. Studi : ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

Telah selesai melakukan penelitian di Perusahaan Jamu PT. Payung Pusaka Kediri dari tanggal 17 Januari 2000 s/d 15 Maret 2000.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai bukti yang bersangkutan dalam penyusunan Skripsi.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kediri, 15 Maret 2000


SOFYAN AMINULLOH, SH  
Kabag. Personalia