

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH  
DEMAK**

**S K R I P S I**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

**ANDY FAHRUDIN**

NIM : 04.92.4037

NIRM : 92.6.101.02013.50031

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI  
SEMARANG  
2000**

PENGARUH KOMPENSAASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH  
DEMAR

S K R I P S I

Disjukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Sains Satu pada Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen



PERPUSTAKAAN UNISSULA  
No. Reg. : \_\_\_\_\_  
No. : \_\_\_\_\_

MIRIM : 92.6.101.02012.20031

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI  
SEMARANG  
2000

F.B - UNISSULA, -

3810/C, 5-6-00

## ABSTRAKSI

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangatlah dipengaruhi aktivitas dan produktivitas tenaga kerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, perusahaan perlu memotivasi karyawan salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi pada karyawan, dengan mengambil judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH".

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Analisa yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan uji F. Temuan yang diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,6700, hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 67% terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya 33 % dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Dari hasil pengujian uji t diperoleh hasil kompensasi dan produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} = 4,156 > t_{tabel} = 1,714$  atau probabilitasnya  $< 0,05\%$ , hal ini berarti dapat disimpulkan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja (Y) ada pengaruh positif dan signifikan.

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja dan produktivitas kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} = 2,484 > t_{tabel} = 1,714$  atau probabilitasnya  $< 0,05\%$ , hal ini berarti dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja (Y) ada pengaruh positif dan signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh hasil  $F_{hitung}=22,336 > F_{tabel}=3,440$  atau probabilitasnya  $< 0,05\%$ , hal ini berarti dapat disimpulkan secara bersama-sama semua variabel independen ( $X_1, X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y).



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANDY FAHRUDDIN  
Nim : 04.92.4037  
Nirm : 92.6.101.02013.50031  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UBIN CV.  
TEMPEL JAYA INDAH DEMAK"

Dosen Pembimbing I : MULYANA, SE. MSi

Dosen Pembimbing II : ARDIAN ADHIATMA, SE. MSi

Semarang,

2000

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

( Mulyana, SE. MSi )

( Ardian Adhiatma, SE. MSi )

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

( Drs. Widiyantoro, MSi )

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Hidup adalah perjuangan dan pengabdian pada Illahi.
- Janganlah engkau sudi dicengkeram oleh cakar dunia, sehingga engkau tenggelam dalam kesulitan. Akan tetapi letakkan dunia di telapan tangan sebelah kanan sesuka hatimu.
- Cara menghadapi masa depan yang paling berhasil adalah dengan menggerakkan seluruh tenaga dan kecakapan untuk melaksanakan pekerjaan yang anda hadapi sekarang.

(Mahatma Gandhi)

(William Osler)

Kupersembahkan kepada :

- Ayah dan Ibu tercinta yang tak kering dari doa
- Kakak dan adikku yang kusayangi
- Teman-teman yang kucintai

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim,  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan rasa syukur dan alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, taufik dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul: "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH DEMAK".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan, dorongan dan bimbingan yang diberikan beberapa pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Tatiek Nurhayati, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Mulyana, SE. MSi, selaku dosen pembimbing I yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, pengarahan, kritik dan saran dan wawancara yang luas dalam usaha penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Ardian Adhiatma, SE. MSi, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan tambahan pengetahuan serta membimbing langkah-langkah yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak H. Irianto, SH. selaku Direktur CV. Tempel Jaya Indah Demak yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
5. Seluruh staf dan karyawan CV. Tempel Jaya Indah Demak, yang telah memberikan data-data dalam memperlancar penelitian.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari sebagai manusia biasa, skripsi ini terdapat banyak kekurangannya. Untuk itu penulis secara terbuka menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

**UNISSULA**  
Semarang,  
جامعته سلطان ابيج الإسلاميه  
Penulis

2000

Andy Fahrudin

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Pembatasan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Pembatasan Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	8
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Pengertian Industri Kecil .....	9
2.2. Konsep Kompensasi .....	14
2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	14

2.2.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi .....	17
2.2.3. Metode Pembayaran Kompensasi .....	20
2.2.4. Keadilan dan Kelayakan Kompensasi .....	22
2.3. Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.4. Pengertian Produktivitas Kerja ...	23
2.4.1. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	28
2.4.2. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	30
2.5. Model Teoritis yang Dirumuskan ...	31
2.6. Definisi Konsep .....	31
2.7. Kerangka Pemikiran .....	32
2.8. Hipotesa .....	34

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian .....	36
3.2. Populasi dan Sampel .....	36
3.3. Metode Pengambilan Sampel .....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5. Definisi Operasional Variabel ....	38

3.6. Metode Analisa Data .....	41
3.6.1. Analisa Kualitatif .....	41
3.6.2. Analisa Kuantitatif .....	42
3.6.3. Pengujian Hipotesa .....	43
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	46
4.2. Pemilihan Lokasi Perusahaan .....	47
4.3. Struktur Organisasi .....	49
4.4. Proses Produksi .....	52
4.5. Pemasaran Produksi .....	55
4.6. Personalia .....	56
<b>BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISA</b>	
5.1. Identitas Responden .....	59
5.1.1. Umur Responden .....	59
5.1.2. Jenis Kelamin .....	60
5.1.3. Pendidikan Responden .....	61
5.2. Karakteristik Khusus .....	62
5.3. Analisa Data .....	69
5.3.1. Analisa Regresi Berganda ..	69
5.4. Pengujian Hipotesis .....	70
5.4.1. Uji t .....	70
5.4.2. Uji F .....	72

**BAB VI. PENUTUP**

6.1. Kesimpulan .....	73
6.2. Saran-saran .....	74

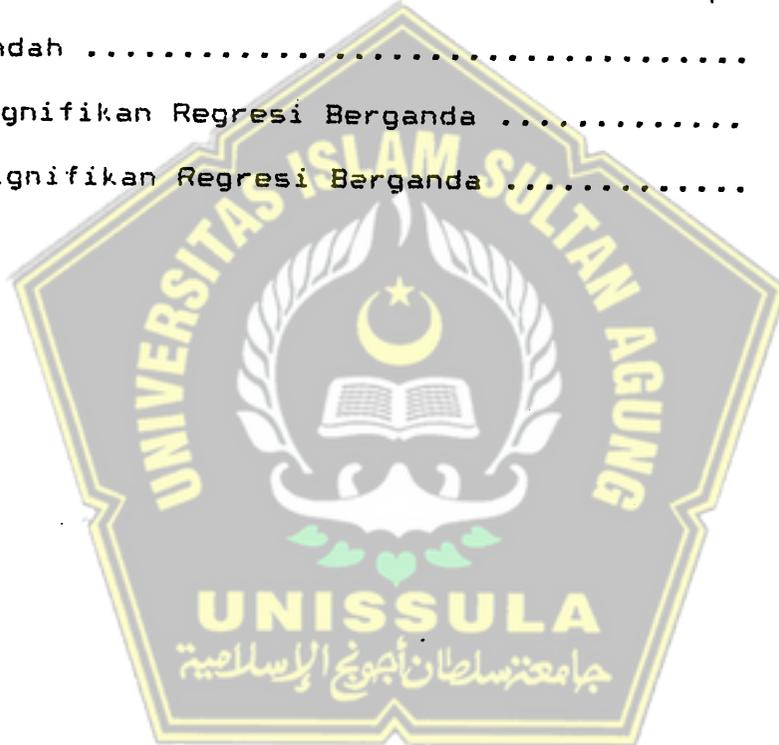
**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	31
2. Struktur Organisasi CV. Tempel Jaya Indah ...	50
3. Skema Proses Produksi Perusahaan Ubin CV.Tempel Jaya Indah .....	55
4. Test Signifikan Regresi Berganda .....	71
5. Test Signifikan Regresi Berganda .....	72



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Umur Responden .....	60
2. Jenis Kelamin Responden .....	60
3. Pendidikan Responden .....	61
4. Kompensasi yang Diterima .....	62
5. Pemberian Bonus .....	63
6. Penetapan Sistem Kompensasi .....	64
7. Keadaan Udara di Tempat Kerja .....	65
8. Keamanan dan Keselamatan Kerja .....	66
9. Kebersihan Lingkungan Kerja .....	67
10. Hasil Produksi yang Dihasilkan .....	68



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Roda dunia usaha dewasa ini semakin maju dengan pesat selaras dengan kemajuan-kemajuan dunia perekonomian, membuat manajemen harus semakin jeli di dalam menentukan langkah kebijaksanaan yang akan ditempuh pada masa yang akan datang. Dunia perekonomian adalah sangat kompleks dan dinamis sifatnya. Bersifat kompleks karena banyak aspek yang terkait didalamnya, dan dinamis dengan adanya perkembangan-perkembangan serta perubahan yang selalu terjadi didalam aspek-aspek lingkungan perekonomian tersebut. Sehingga hal ini menuntut dunia usaha untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian terhadap langkah kebijaksanaan yang akan ditempuhnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen, akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Dan pendekatan ini dalam waktu yang relatif singkat telah menjadi suatu kebijaksanaan yang dianggap cukup akurat untuk mengatasi masalah-masalah yang

terdapat di dalam perusahaan. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin.

Semakin besar dan cepatnya perubahan-perubahan aspek lingkungan yang secara mendadak dan tanpa terkendali melanda dunia usaha, maka pendekatan yang dilakukan terhadap manusia terasa sangat tepat dan sesuai. Hal ini disebabkan dampak perubahan lingkungan akan secara langsung berpengaruh terhadap manusia sebagai salah satu faktor produksi yang terpenting, maka pendekatan terhadap sumber daya manusia rasanya tak dapat dihindari lagi.

Kebijaksanaan sumber daya manusia adalah tindakan-tindakan strategis yang diambil untuk mengatasi masalah-masalah yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri. Sebetulnya masalah ini sangat luas dan kompleks serta saling terkait, sehingga tidak hanya bersumber pada satu masalah

saja tetapi menyangkut banyak masalah. Oleh karena itu penanganannya banyak cara ataupun jalan.

Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan ketrampilannya. Sedangkan tanggung jawab peningkatan ketrampilan seperti itu sebagian besar tergantung pada pimpinan perusahaan. Dengan demikian jelas bahwa faktor manajemen akan berperan dalam peningkatan produktivitas, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan, maupun tidak langsung penciptaan bagi seseorang untuk berkembang dan menyediakan fasilitas lingkungan kerja dan perbaikan penghasilan, serta jaminan sosial.

Pemberian upah dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Sistem pengupahan bukan saja bertujuan untuk menjamin imbalan atas prestasi seseorang, tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan berprestasi lebih baik lagi. Perbaikan tingkat penghasilan dalam arti imbalan atas penghargaan ternyata menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat. Hal ini sangatlah penting untuk memacu produktivitas barang secara maksimal.

Penghasilan dalam arti upah, bagi seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, dan kesehatan, yang lebih lanjut akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas barang yang dihasilkan.

Salah satu usaha untuk mencapai hal tersebut adalah melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan bagi karyawan itu sendiri beserta keluarganya. Semua ini disebabkan mereka merasakan bahwa kebutuhannya telah terpenuhi, sehingga dalam melakukan pekerjaannya pun mereka merasa tenang tanpa dibayangi adanya rasa was-was berkenaan dengan pemenuhan kebutuhannya.

Seperti telah dikatakan bahwa kebutuhan pokok hanya dapat dicapai lewat penghasilan yang diperoleh atas imbalan kerja yang dilakukan, namun dalam perkembangan lebih lanjut manusia tidak hanya puas dengan hal itu. Lingkungan kerja yang meliputi kondisi kerja dalam arti fisik adalah segala sesuatu yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas rupanya juga mendapat perhatian mereka. Para karyawan juga mulai menuntut adanya lingkungan kerja yang

menyenangkan. Mereka beranggapan bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat mereka betah bekerja, tidak cepat lelah yang lebih penting para karyawan merasa bahwa dirinya juga mendapat perhatian serta perlakuan sebagaimana mestinya. Sehingga hal ini akan mendukung seseorang untuk merasakan kepuasan kerja dan mencapai produktivitas barang yang dihasilkan secara optimal.

Perusahaan ubin yang berada di Daerah Kabupaten Demak sebagai industri-industri kecil yang tentunya banyak mempekerjakan tenaga kerja dan rupanya tidak dapat terlepas dari permasalahan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia. Oleh sebab itu manajemen perlu mensyaratkan adanya pendekatan yang lebih realistis terhadap kebijaksanaan yang diberikan bagi karyawannya, diantaranya upah dan lingkungan kerja.

Melihat uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk memilih masalah upah dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH DEMAK".

## 1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, sehingga mudah dipahami dan dimengerti maksud dari penelitian. Dalam hal ini penulis membatasi tentang :

### 1. Kompensasi, meliputi :

- Upah untuk mencukupi kebutuhan primer.
- Upah untuk mencukupi kebutuhan sekunder.
- Upah sebagai pemacu motivasi kerja.
- Upah merupakan salah satu alat untuk kepuasan kerja.

### 2. Lingkungan kerja, meliputi :

- Keadaan penerangan di tempat kerja.
- Keadaan udara di tempat kerja.
- Keadaan suara di tempat kerja.
- Keadaan warna di tempat kerja.

### 3. Produktivitas kerja, meliputi :

- Kualitas produk yang dihasilkan.
- Kuantitas produk yang dihasilkan.
- Pemborosan penggunaan barang.
- Kwantitas produk rusak.

### 1.3. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan penulis kemukakan yang ada pada Perusahaan Ubin di Daerah Kabupaten Demak, adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.5. Kegunaan Penelitian

### 1.5.1. Kegunaan Teoritis

Untuk menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dalam dunia usaha yang realistik.

### 1.5.2. Kegunaan Praktis

Untuk menguji kebenaran-kebenaran dalam dunia usaha.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Pengertian Konsep Industri Kecil

Pembangunan industri sebagai bagian dari usaha pembangunan ekonomi jangka panjang diarahkan untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang yaitu struktur ekonomi dengan titik berat industri yang maju didukung oleh pertanian yang tangguh. Proses industrialisasi untuk itu lebih dimantapkan guna mendukung berkembangnya industri sebagai penggerak utama peningkatan laju pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja. Pembangunan industri harus dapat membuat industri menjadi lebih efisien dan peranannya di dalam perekonomian nasional makin meningkat baik dari segi nilai tambah maupun lapangan kerja. Industrialisasi yang pada hakekatnya merupakan proses pembangunan masyarakat industri menyangkut peningkatan kualitas serta pendayagunaan potensi manusia Indonesia sehingga peranan pendidikan serta pembaruan tata nilai masyarakat dan pranata sosial sangat penting artinya.

Pendayagunaan dengan sebaik-baiknya sumber daya manusia sumber alam, energi, sumber dana serta teknologi yang tepat dengan memperhatikan kemampuan lingkungan sangat penting. Usaha-usaha tersebut perlu didukung oleh peningkatan efisiensi serta pengembangan iklim dunia usaha dan iklim investasi yang sehat.

Pembangunan industri dalam pelaksanaannya perlu diusahakan agar struktur ekonomi dan struktur industri menjadi makin kokoh dengan pemererat keterkaitan antara sektor industri dan sektor-sektor pembangunan lainnya. Demikian pula dikembangkan keterkaitan yang menguntungkan dan yang saling menunjang antara industri kecil, industri menengah, dan industri besar serta antara industri hilir, industri antara dan industri hulu (Garis-garis Besar haluan Negara, 1990: 81).

Pembangunan industri kecil termasuk industri kerajinan dan industri rumah tangga serta yang informal dan tradisional dilanjutkan dan diarahkan untuk memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha, meningkatkan ekspor, menumbuhkan kemampuan dan kemandirian berusaha serta meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan pengrajin. Kemudian

dilanjutkan dan ditingkatkan bimbingan teknis dan kepengusahaan termasuk pemasyarakatan berbagai hasil penelitian, peningkatan produktivitas dan mutu produksi, peningkatan penyediaan bahan baku, permodalan dan perkreditan serta perluasan pemasaran hasil produksi di dalam dan di luar negeri. Dalam hubungan ini kemampuan dan peranan koperasi makin ditingkatkan (Garis-garis Besar Haluan Negara: 82).

Masalah tersebut haruslah diatasi, untuk itu perlu dilaksanakan usaha intensifikasi perindustrian.

Industrialisasi dilaksanakan guna menampung tenaga kerja yang menganggur atau setengah menganggur yang tidak semuanya dapat ditampung sebagai buruh tani.

Alasan tersebut di atas membuat pemerintah sangat berkepentingan untuk mengembangkan home industri (industri rumah tangga) dan atau industri kecil. Dengan berkembangnya sektor ini diharapkan pengusaha kecil bersedia untuk terus melaksanakan kegiatan home industri sebagai usaha pokok.

Dalam usaha mengembangkan home industri karena para karyawan pada umumnya memiliki pengalaman yang belum cukup sehingga perlu diadakan bimbingan dan

penyuluhan yang intensif (Dinas Perindustrian dan Pariwisata, 1978: 149).

Bimbingan dan penyuluhan tersebut adalah untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan home industri, dalam usaha mengembangkan produksi dan pemasaran hasil usaha. Meskipun telah ada tindakan berupa bimbingan dan penyuluhan ternyata perkembangan industri kecil khususnya industri rumah tangga belum begitu berkembang seperti yang diharapkan, sebab dalam produksinya kegiatan industri mencakup beberapa faktor yang masing-masing mempunyai persyaratan yang dibutuhkan diproses produksi. Dengan demikian masing-masing faktor tersebut yang perlu diperhatikan antara lain :

- a. Permodalan (perkreditan dengan syarat ringan) .
- b. Bahan baku (suply continue/kualitas baik) .
- c. Tehnik produksi (tehnologi tepat guna) .
- d. Pemasaran (pembinaan pemasaran) .
- e. Tenaga kerja (ketrampilan dan upah) .
- f. Management dan organisasi perusahaan (kesadaran berkoperasi) (Lampisius C dan Thona G,1979: 16)

Sebagian besar tenaga kerja yang menganggur dengan cara tersbut di atas dapat ditempuh dengan

jalan berusaha di bidang industri dan mereka yang setengah menganggur atau pendapatannya kurang dapat pula memperoleh tambahan penghasilan dari industri rumah tangga (Mohammad Dewan Raharjo, 1984: 59).

Harapan pemerintah apabila industri rumah tangga berhasil adalah :

1. Dengan terserapnya tenaga kerja atau buruh yang cukup di daerah ke industri rumah tangga akan merupakan pencegahan masalah pembangunan.
2. Pemerataan pendapatan dan pemerataan pembangunan di antara desa dan kota.
3. Meningkatkan beban fasilitas dan urbanisasi di kota-kota. Sebab dewasa ini banyak kota yang tidak mampu lagi menerima pendatang baru.
4. Merangsang penduduk kota menyebar ke pinggiran kota.
5. Memungkinkan pembangunan pertanian secara industrial.
6. Memecahkan masalah-masalah ekologi dan mengurangi populis (Marbun BN, 1977: 35).

Dengan demikian jelaslah bahwa berhasilnya pembangunan industri kecil di daerah, termasuk juga industri rumah tangga yang memberikan dampak yang besar sekali terhadap suksesnya pembangunan baik di kota maupun di desa.

## 2.2. Konsep Kompensasi

### 2.2.1. Pengertian Kompensasi

Suatu perusahaan dalam usaha untuk memupuk kesetiaan, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan standar kompensasi. Dalam hal ini kompensasi mempunyai dua pengertian, yaitu kompensasi dalam arti gaji dan kompensasi dalam arti intensif. Gaji merupakan kompensasi yang berupa dan ditetapkan atas dasar pangkat yang dipangku dengan memperhatikan pengalaman, biaya hidup dan lamanya jam kerja karyawan yang bersangkutan. Dan besarnya kompensasi harus benar-benar memperhatikan, terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi penting dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi intensif adalah kompensasi atau gaji yang diberikan berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Sedangkan menurut Sarwoto kompensasi intensif diberikan kepada karyawan dengan maksud untuk memotivasi agar para karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Sarwanto, 1979: 141).

Definisi tersebut di atas oleh penulis dapat disimpulkan bahwa kompensasi intensif sebenarnya suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dengan uang yang merupakan suatu alat untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh, karena pada dasarnya daya perangsang ini digunakan sebagai alat pemuas yang membantu karyawan dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Perangsang juga sebagai penghargaan dari prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan kerjanya.

Ada beberapa pengertian mengenai kompensasi , yaitu:

1. Edwin B. Flipppo.

Kompensasi adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lain (Moh. As'ad, 1987: 88).

2. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Hadi Poerwono, 1979: 186).

### 3. Dewan Penelitian kompensasi Nasional

Kompensasi ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1984: 137).

Melihat definisi tersebut di atas meskipun berbeda-beda tetapi mempunyai maksud yang sama, yaitu kompensasi adalah harga pengganti untuk jasa-jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada majikan yang dapat berwujud uang atau barang. Juga kompensasi merupakan salah satu intensif yang penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan dimana tingkat kompensasi merupakan dorongan utama dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam memberikan kompensasi perusahaan harus memperhatikan aspek keadilan, baik secara internal maupun eksternal (T. Hani Handoko, 1989: 161).

Keadilan internal berarti besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan serta input yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan yang diterima karyawan serupa pada perusahaan lain.

#### 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat kompensasi

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Seperti diketahui bahwa faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa faktor tersebut tetap mempengaruhi tingkat kompensasi. Di mana kompensasi cenderung tinggi untuk pekerjaan yang mempunyai ketrampilan tinggi dengan jumlah terbatas. Sedangkan untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran yang melimpah kompensasi cenderung rendah.

##### 2. Organisasi buruh

Ada tidaknya serta lemah kuatnya organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat kompensasi. Dengan adanya serikat buruh yang kuat, maka posisi karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat kompensasi.

### 3. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi merupakan salah satu faktor biaya produksi, semakin tinggi tingkat kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan akan mengurangi keuntungan. Apabila tingkat kompensasi tersebut sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka perusahaan tidak akan mampu memenuhi keinginan karyawan.

### 4. Produktivitas

Kompensasi tidak lain adalah imbalan atas prestasi karyawan. Pada umumnya semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin tinggi tingkat kompensasi yang akan diterima.

### 5. Biaya hidup

Biaya hidup di kota-kota besar pada umumnya tinggi, maka kompensasi cenderung tinggi. Sebaliknya biaya hidup di kota-kota kecil atau di desa pada umumnya rendah, maka kompensasi cenderung rendah. Dalam hal ini nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan kompensasi karyawan.

### 6. Pemerintah

Adanya peraturan-peraturan pemerintah mengenai kompensasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi.

Beberapa hal diatas ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar semua kompensasi bisa meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan sekaligus pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, yaitu (Alex S. Nitiseito, 1982: 157) :

1. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan peraturan-peraturan pemerintah serta pertimbangan etika.
2. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, yaitu kebutuhan yang bersifat biologis.
3. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan, dengan demikian kompensasi harus cukup kompetitif dengan perusahaan lain.
4. Kompensasi harus dapat menjamin semangat dan kegairahan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Kompensasi harus adil dan layak.
6. Kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus memperhatikan perubahan tingkat hidup penduduk, perubahan peraturan tentang besarnya kompensasi, perubahan kompensasi perusahaan lain.
7. Kompensasi disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

### 2.2.3. Metode Pembayaran Kompensasi

Mengenai metode pembayaran kompensasi pada para karyawan ada 6 macam, yaitu (Drs. R. Soemita Adikoesoemah, 1978: 211) :

#### 1. Straight salary

Merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang paling sederhana, pada metode ini dapat dinyatakan dalam suatu jumlah uang tiap hari, tiap minggu, tiap bulan atau tiap tahun.

#### 2. Kompensasi Waktu (Time wages)

Pembayaran kompensasi dalam sistem ini dilakukan berdasarkan tarif kompensasi per jam atau per hari kerja tanpa memperhatikan kuantitas dan kualitas dari hasil kerjanya. Misalnya tarif buruh ditetapkan sebesar Rp.100,- per jam dan ia telah bekerja selama 9 jam dalam satu hari, maka buruh itu menerima kompensasi sebesar  $9 \times \text{Rp.100,-} = \text{Rp.900,-}$ . Untuk hari Minggu dan hari libur, tarif kompensasi biasanya menjadi dua kali lipatnya atau lebih, contoh hari biasa per jamnya hanya Rp.100,- pada hari libur atau minggu bisa menjadi Rp.200,-

Sistem kompensasi ini dapat digunakan untuk menyusun sistem kompensasi premi.

### 3. Shift Premium

Sistem kompensasi ini merupakan variasi dari sistem kompensasi waktu. Sistem kompensasi ini dipakai dalam perusahaan-perusahaan dimana para buruh bekerja dalam beberapa rombongan atau giliran (shift), yaitu rombongan pagi, siang, sore dan malam. Biasanya tarif untuk rombongan sore dan malam lebih tinggi daripada rombongan siang dan pagi.

### 4. Bonus

Merupakan insentif yang dibayarkan kepada para buruh disamping usahanya. Biasanya bonus ini dibayarkan selama satu tahun sekali, dan besarnya bonus untuk tiap bulan didasarkan atas masa kerjanya. Sistem bonus ini digunakan di perusahaan-perusahaan industri, perbankan dan sebagainya.

### 5. Kompensasi satuan (piece rate payment)

Tarif kompensasi dalam sistem ini ditetapkan per satuan hasil pekerjaan dari tiap buruh. Misalnya tarif kompensasi ditetapkan sebesar Rp.3,- per satuan hasil pekerjaan dari hasil produksi, dan seorang buruh dalam satu hari bisa menghasilkan 500 satuan, maka hari itu dia menerima kompensasi sebesar 500 dikalikan dengan Rp.3,- yaitu sebesar Rp.1.500,-  
Dalam beberapa perusahaan sistem kompensasi satuan ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Tarif kompensasi yang ditetapkan per satuan barang yang dihasilkan.
- b. Tarif kompensasi minimum untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menghasilkan barang, misalnya : kompensasi untuk pekerjaan membersihkan ruangan, mesin.

#### 6. Komisi

Tipe kompensasi ini diterapkan kepada para penjual dan pada dasarnya sama dengan sistem kompensasi satuan. Para penjual menerima komisi untuk tiap unit barang yang mereka jual. Besarnya komisi ada yang dinyatakan dalam jumlah rupiah untuk tiap unit barang yang dijual, dan ada juga yang dinyatakan dalam bentuk prosentase.

#### 2.2.4. Keadilan dan kelayakan dalam kompensasi

Pemberian kompensasi harus juga memperhatikan prinsip keadilan, keadilan yang dimaksud disini bukan berarti bahwa segala sesuatu meski dibagi sama rata, tetapi keadilan ini harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan yang diberikan pada perusahaan yang bersangkutan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan oleh seorang karyawan. Oleh karena itulah yang pertama harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Pada

umumnya semakin tinggi persyaratan yang diperlukan maka semakin tinggi pula penghasilan (output) yang dihasilkan.

Disamping masalah keadilan, dalam kompensasi perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan kompensasi yang berlaku dalam perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang kompensasi minimum atau dapat juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Kelayakan dalam kompensasi ini disebut sebagai konsistensi eksternal, sedangkan keadilan dalam kompensasi sering disebut sebagai konsistensi internal. Adapun cara untuk menyusun struktur kompensasi yang baik dan dapat memenuhi prasarat, konsistensi internal dan eksternal adalah dengan cara menggunakan evaluasi jabatan.

Yang dimaksud dengan evaluasi jabatan adalah penentuan nilai relatif atau harga dari satu jabatan guna menyusun rangking didalam menentukan besarnya kompensasi.

### 2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Ec. Alex S. Nitisemito, 1997).

Di mana lingkungan kerja merupakan faktor penting dan mempunyai pengaruh yang besar, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja ini sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik tersebut tidak akan banyak bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja antara lain, yaitu :

a. Warna

Warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi pula semangat kerja.

c. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan, sebab bila hal ini dapat dilaksanakan maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik lebih teliti serta kecelakaan dapat dikurangi.

d. Perputaran udara

Perputaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat kerja dapat ditimbulkan.

e. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan semangat kerjanya bertambah dan musik dapat diharapkan mengurangi kelelahan.

f. Keamanan

Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan, maka ketenangan dalam bekerja dapat ditimbulkan sehingga semangat kerja dapat ditingkatkan.

g. Kebisingan

Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

#### 2.4. Pengertian Produktivitas

Piagam Produktivitas Oslo 1984 mengemukakan

konsep produktivitas sebagai berikut (J. Ravianto, 1985: 18-19) :

- a. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen informatika, energi dan sumber-sumber daya lainnya untuk kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan dengan konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara, sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan, pendidikan, pelayanan masyarakat dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih sekedar ilmu teknologi dan tekknik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus-menerus berusaha mencapai kehidupan yang lebih baik..

Menurut laporan I Dewan Produktivitas Nasional 1983 pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (J. Ravianto, 1985: 19).

Sikap yang demikian membuat seseorang selalu berusaha untuk memperbaiki cara kerja yang telah dilakukan untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang diperolehnya. Sedangkan menurut John W. Humble mengatakan produktivitas adalah sebagai berikut (John W. Humble, 1975: 29). Produktivitas mengandung arti meningkatkan ratio antara output dengan input misalnya dalam jumlah unit yang dihasilkan atau pekerjaan atau satuan waktu tertentu, jumlah per satuan ukuran luas dari tempat yang menggunakan/per-pounsterling investasi yang digunakan, hasil penjualan, per salesman, volume penjualan perkunjungan, penjualan jumlah kunjungan yang dilakukan perpenjualan dan lainnya.

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan atau ditinjau dari dua segi yaitu sebagai segi sikap mental dan sebagai ratio jumlah output dengan jumlah input pada suatu keadaan tertentu. Meskipun demikian pada dasarnya kedua tinjauan tersebut mengarah kepada perbaikan-perbaikan atau peningkatan.

Jadi yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam skripsi ini adalah sikap mental dan ratio

jumlah output dengan jumlah input. Adapun yang dimaksud dengan sikap mental adalah unsur sifat pribadi yang meliputi kesatuan, ketabahan dan kerja sama. Sedangkan yang dimaksud dengan ratio adalah unsur hasil pekerjaan dengan unsur kehadiran dengan pemanfaatan waktu kerja.

#### 2.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut J. Ravianto, adalah sebagai berikut (J. Ravianto, 1985: 18-19) :

##### a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih baik akan mempunyai produktivitas yang lebih baik pula daripada orang yang tidak berpendidikan.

##### b. Ketrampilan

Ketrampilan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja seseorang. Dalam perusahaan ketrampilan dapat ditingkatkan dengan melalui training atau kursus-kursus.

##### c. Disiplin

Kedisiplinan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas seseorang.

##### d. Pengalaman

Dengan pengalaman yang cukup banyak maka dapat

diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dibanding mereka yang tidak mempunyai pengalaman.

e. Sikap dan etika kerja.

Orang yang bermalas-malasan dan seenak-enaknya saja dalam bekerja akan menurunkan produktivitas.

f. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawannya, supaya mereka dapat didorong untuk bekerja lebih baik.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup akan membuat seseorang merasa senang dan bergairah dalam bekerja.

h. Jaminan kerja

Jaminan kerja atau jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

i. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi akan dapat membantu untuk mempermudah manusia di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasil produksi yang dihasilkannya dapat meningkat.

j. Sarana produksi

Perlengkapan dan peralatan yang dipergunakan dalam proses produksi akan mempengaruhi produktivitas seseorang. Kalau peralatan yang

dipergunakan masih sederhana maka hasilnya akan lebih rendah bila dibandingkan dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan modern.

k. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik, maka karyawan tidak akan terorganisir dengan baik dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

l. Kesempatan berprestasi

Setiap orang mempunyai keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dengan diberikan kesempatan untuk berprestasi maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.4.2. Pengukuran produktivitas

Jika kita melakukan suatu pekerjaan, maka hasil dari pekerjaan itu kita sebut produk/output. Apabila hasil atau output itu mulai diperhitungkan, maka hal ini menyangkut pengertian produktivitas.

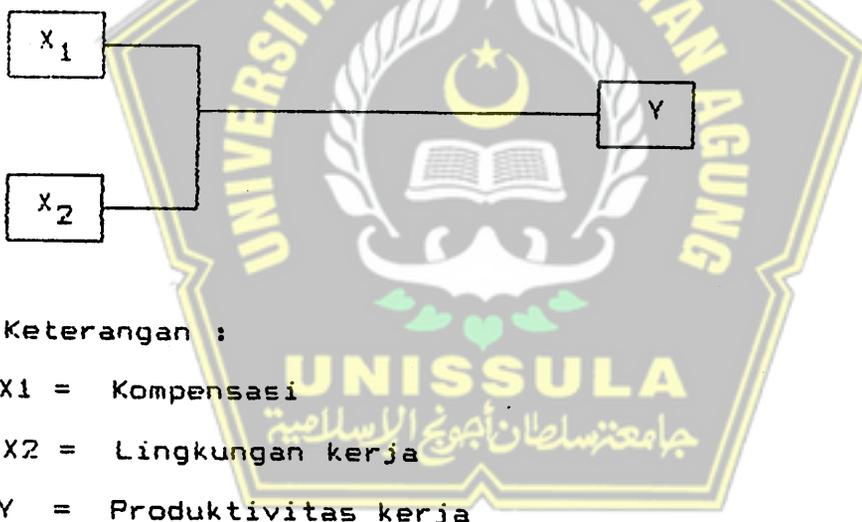
Produktivitas selalu dilihat dari dua segi yaitu segi korban dan dari segi hasil atau output. Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang. Karyawan akan dicatat mempunyai produktivitas lebih tinggi apabila ia menunjukkan hasil yang lebih besar.

## 2.5. Model Teoritis yang Dirumuskan

Penyusunan skripsi ini mempunyai maksud dan tujuan serta arah yang sesuai dengan judul maka dijelaskan dengan menggunakan model teoritis yang dirumuskan sebagai berikut :

Gambar 1 :

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.



Keterangan :

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

Y = Produktivitas kerja

(J. Ravianto, 1985).

## 2.6. Definisi Konsep

1. Pengertian konsep kompensasi adalah dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti. Oleh karena itu kompensasi

adalah suatu penghargaan energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

2. Pengertian konsep lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Produktivitas.

Pengertian dari konsep produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai karyawan bagian produksi dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Besarnya atau tingginya tingkat kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari suatu perusahaan, belum tentu kompensasi tersebut dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Hal ini terutama disebabkan karena kompensasi pada tingkat tersebut sebenarnya dirasa masih kurang dapat menunjang kehidupan karyawan secara layak pada umumnya.

Keadaan ini menyebabkan para karyawan berusaha mencari tambahan penghasilan di luar perusahaan yang bersangkutan, dengan maksud agar dapat menutup

kekurangan kebutuhan hidupnya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja karyawan, yang berakibat semangat maupun kegairahan kerja karyawan menjadi rendah. Tetapi para karyawan tersebut tetap bertahan bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, hal ini disebabkan karena itu sulit untuk pindah pada perusahaan lain, atau apabila dapat pindah, pada umumnya besarnya kompensasi yang diterima itu tidak jauh berbeda.

Keadaan yang demikian itu apabila keuangan dalam perusahaan yang bersangkutan itu memungkinkan, hendaknya perusahaan tersebut berusaha untuk menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, sehingga dengan demikian semangat dan produktivitas kerja karyawan itu dapat ditingkatkan.

Sering kali didalam pekerjaan terjadi bahwa karyawan yang telah bekerja dengan gaji atau kompensasi yang cukup tinggi ternyata tidak bekerja dan sering keluar masuk dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini juga dapat disebabkan karena fasilitas perusahaan kurang memadai.

Dengan adanya penerangan yang tidak baik, tempat bekerja yang kurang baik serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis satu sama lain, akan

menyebabkan produksi berkurang sehingga produktivitas perusahaan akan menurun.

Dalam hal ini maka perusahaan disamping memberikan kompensasi yang layak juga perlu diperhatikan lingkungan kerja tempat para karyawannya agar semangat dan kegairahan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya produktivitas kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya akan meningkat juga. Dalam hal ini tidaklah berarti bahwa faktor-faktor yang lain yang dianggap kurang penting pengaruhnya, tetapi kita harus menyadari bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang ada itu mempunyai pengaruh terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Ubin di Kabupaten Demak.

Berdasarkan hal tersebut dapatlah dikatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat kompensasi dan lingkungan kerja yang layak bagi para karyawannya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan dalam menghasilkan barang atau jasa.

## 2.8. Hipotesa

Hipotesa ini adalah kesimpulan sementara atau proporsi tentang hubungan dua variabel atau lebih (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1986: 21).

Penulis dalam penelitian ini mengajukan hipotesa sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja, artinya jika kompensasi semakin tinggi maka tingkat produktivitas kerja juga tinggi.
2. Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, artinya jika lingkungan kerja baik, maka tingkat produktivitas kerja juga tinggi.
3. Ada pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja baik, maka tingkat produktivitas kerja juga tinggi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian identik dengan sumber data yang diperlukan dimana penelitian memerlukan observasi secara langsung untuk keperluan pembahasan dalam laporannya. Dalam hal ini peneliti melaksanakan observasi ke lokasi penelitian yaitu pada Perusahaan Ubin Kupu CV. Tempel Jaya Indah yang berlokasi di Jalan Pahlawan Bangsa 10, Demak.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Winarno Surakhmad, sampel yang dianggap cukup mewakili apabila jumlah populasinya dibawah 100. Oleh karena itu di dalam penelitian ini yang dijadikan sampel hanya 25 dari jumlah karyawan produksi di industri kecil ubin.

#### 3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dengan cara random sampling (acak) artinya semua anggota populasi yang ada akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan dua data untuk memperjelas tentang bahan penelitian, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, untuk mengumpulkan data primer dapat dipergunakan :

##### a. Wawancara

Merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis yang berlandaskan kepada tujuan penelitian.

##### b. Questioner

Metode questioner ini disebut juga dengan main survey atau surat-menyurat hubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan yang dikirim kepadanya.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penelitian. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan yaitu usaha untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini dimaksudkan

untuk mendapatkan perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel meliputi :

1. Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan telah memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator yang meliputi kompensasi yaitu :

a. Gaji bulanan

Gaji bulanan diberikan pada karyawan yang telah bekerja dalam satu bulan.

b. Bonus atau ~~intensif~~ *incentive*

Bentuk pembayaran bonus diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi didalam perusahaan.

c. Penetapan kompensasi

Penetapan kompensasi dilaksanakan perusahaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan pemerintah yang berlaku.

Dari indikator di atas dapat diukur dengan menggunakan skala likert.

2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi :

a. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal ini dapat menambah kegairahan kerja sehingga semangat kerja dapat meningkat.

b. Kebersihan

Kebersihan sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

c. Keamanan dan keselamatan

Dengan "keamanan dan keselamatan kerja yang baik akan tercipta suatu lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan suasana kerja yang baik.

Kesemua indikator di atas dapat diukur dengan menggunakan alat skala likert.

Dimana seorang responden diminta untuk memberikan jawaban sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban (a) mendapat skor 5
- b. Untuk jawaban (b) mendapat skor 4
- c. Untuk jawaban (c) mendapat skor 3
- d. Untuk jawaban (d) mendapat skor 2
- e. Untuk jawaban (e) mendapat skor 1

### 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, adapun indikatornya hasil produksi ubin yang diperoleh karyawan selama satu bulan. Jumlah produk yang dihasilkan dapat diukur dengan satuan unit.

### 3.6. Metode Analisa Data

#### 1. Metode kualitatif

Analisa yang memberikan keterangan dan penjelasan-penjelasan. Metode kualitatif ini dimaksudkan untuk menarik kesimpulan dari hasil yang diperoleh dari metode kuantitatif, adapun metode kualitatif digunakan untuk menentukan skor.

#### 2. Metode kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah suatu analisa

data yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Analisa data kuantitatif yaitu :

#### 1. Analisa regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap satu variabel terikat, untuk umum regresi berganda adalah (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1979: 309) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

a = konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel kompensasi

$b_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$X_1$  = variabel kompensasi

$X_2$  = variabel lingkungan kerja

#### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh

variabel bebas. Untuk menghitung koefisien determinasi ini dengan mengkuadratkan  $r$ , (Fred N. Kerlinger dan Elazer J. Pendhizur, 1987:249) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

### 3. Pengujian hipotesa

Pengujian hipotesa untuk regresi meliputi :

#### a. Uji F test.

Adapun rumusnya sebagai berikut (Fred N. Kerlinger dan Elazer J. Pendhizur, 1987:249) :

$$F = \frac{R^2 / K}{1 - R^2 / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

$K$  = banyaknya variabel bebas

$N$  = jumlah sampel

Cara pengujian sebagai berikut :

- Jika  $H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .
- Jika  $H_a : \beta > 0$ , artinya ada pengaruh antara

$X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

dengan kriteria :

Apabila  $F \text{ test} > F \text{ tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima dan menolak hipotesa nol.

dan sebaliknya bila  $F \text{ test} < F \text{ tabel}$  maka hipotesis alternatif ditolak dan menerima hipotesa nol.

b. Uji t test

Koefisien regresi yang didapat dari persamaan regresi berganda perlu diuji tingkat signifikasinya dilakukan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$b_i$  = koefisien regresi masing-masing variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja)

$S_{b_i}$  = standart error koefisien regresi masing-masing variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja)

Dilakukan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% derajat. Kebebasan (DF=n-2) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (tidak ada pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja)

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$  (ada pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja)

Kesimpulan :

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka menerima hipotesa nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesa alternatif ( $H_a$ ) yang berarti tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) secara bersama antara variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ).

Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka menerima hipotesa alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesa nol ( $H_0$ ) yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) secara bersama antara variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ).



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bila membicarakan sejarah dan perkembangan perusahaan tentu tidak lepas dari tujuan dan latar belakang perusahaan yang bersangkutan, misalnya pada waktu pendiriannya orang yang akan mendirikan harus mempunyai pandangan mengenai perusahaan, apa yang akan didirikan dan mempunyai modal yang cukup, yang merupakan dasar untuk berdirinya perusahaan, disamping itu juga harus memikirkan sumber bahan bakunya, apakah banyak tersedia ataukah tidak, hingga tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat diwujudkan. Demikian juga Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah di Kabupaten Demak mempunyai sejarah dan tujuan tersendiri.

Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah berdiri sejak tahun 1980 berdasarkan surat izin usaha No. P.583/PK.II/11.13/82 (Tgl. 5-1-1982), kemudian surat izin usaha yang baru dengan No.SIUP: 008/11.B/PM.I/III/1987/P.I. (tgl. 14 Maret 1987). Dengan Tanda Daftar Perusahaan No. 11193600011.

Perusahaan ini berbentuk CV. dengan H. Irianto, SH sebagai pemilik sekaligus menjabat direktornya. Selain ubin produk yang dihasilkan lainnya adalah buis beton, eternit, paving serta perusahaan juga bergerak dalam bidang jasa kontraktor.

#### 4.2. Pemilihan Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah di Jalan Pahlawan Bangsa No. 10 di Kabupaten Demak.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan letak perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Tenaga Kerja

Di Kabupaten Demak memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak dengan demikian kebutuhan tenaga kerja pada Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah hampir semua dapat terpenuhi dari masyarakat sekitar.

##### 2. Bahan Baku

Untuk mendapatkan bahan baku yang digunakan untuk pembuatan tegel, Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah tidak merasa kesulitan. Karena di kota Demak sendiri ada beberapa perusahaan tegel

lainnya, maka hal itu sangat membantu perusahaan dalam usaha penyediaan.

### 3. Transportasi

Dalam hal transportasi Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah tidak mengalami kesulitan, sebagian besar jalan pedesaan di wilayah kota Demak maupun jalan yang menuju ke luar kota sudah beraspal.

### 4. Pemasaran

Untuk produk ubin dari Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah daerah pemasarannya masih di seputar wilayah kota Demak dan sekitarnya. Proses pemasaran dengan menggunakan proses pemasaran saluran langsung ke konsumen dengan pemesanan atau membeli produk yang sudah ada.

### 5. Tanah Untuk Perluasan

Perusahaan telah mengadakan tanah seluas 800 m<sup>2</sup> untuk perluasan pabrik dan gedung penyimpanan.

### 6. Fasilitas Lain

Fasilitas-fasilitas lain seperti listrik, air, telepon, semua tersedia sehingga perusahaan dapat dengan mudah apabila ingin menggunakannya.

#### 4.3. Struktur Organisasi

Agar suatu organisasi itu dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka dalam organisasi perlu disusun struktur organisasi.

Dalam hubungan kerja dan tanggung jawab masing-masing organisasi berbeda dalam penerapan jenis struktur organisasinya.

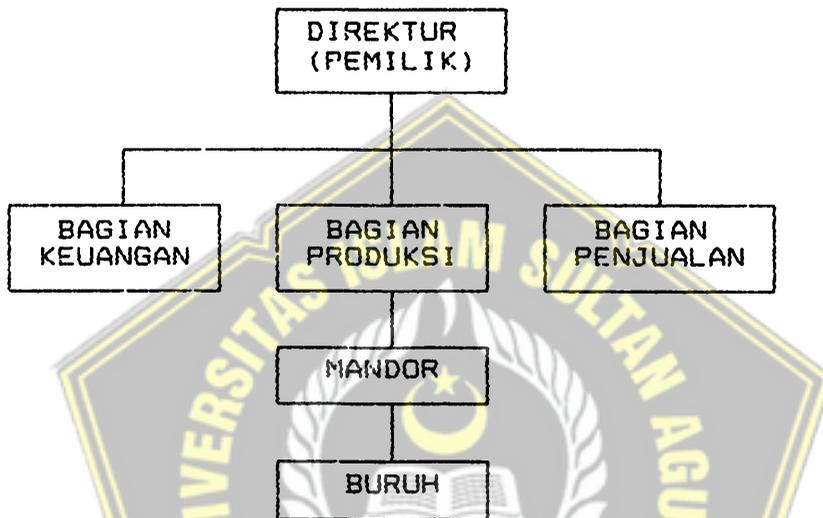
Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah menggunakan struktur organisasi dengan sistem organisasi garis.

Pada sistem ini terdapat adanya suatu kesederhanaan, sehingga banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan kecil. Hal ini disebabkan adanya suatu disiplin kerja yang lebih terjamin, adanya kesatuan dalam pimpinan serta garis bersama dari pada kekuasaan dan tanggung jawab yang bercabang pada tiap-tiap bagian mulai dari pucuk pimpinan sampai pada buruh.

Pada tiap-tiap bagian dalam sistem ini hanya buruh yang tidak mempunyai bawahan dan tidak seorang buruhpun yang mempunyai pengawas lebih dari satu.

#### 4.3.1. Gambar Struktur Organisasi

Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah ini menggunakan sistem organisasi garis, yang dapat dijelaskan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Garis Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah

Sumber : Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah Demak

Keterangan dari gambar struktur organisasi pada Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah di atas adalah sebagai berikut :

#### Direktur

Adalah pimpinan perusahaan dan sekaligus sebagai pemilik, dia adalah orang yang bertanggung jawab atas kegiatan dan juga maju mundurnya perusahaannya itu H. Irianto, SH.

### Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- Bertanggung jawab atas masuk dan keluarnya uang serta mengawasi kasir dan pengupahan karyawan.
- Memberi jawaban atas pertanyaan pimpinan tentang keuangan.
- Mengadakan pembayaran gaji/pengupahan pada karyawan.

### Bagian Produksi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- Bertanggung jawab atas segala pelaksanaan dan kelancaran proses produksi.
- Mengendalikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.
- Merencanakan jenis produk dan bahan baku yang digunakan.

### Bagian Penjualan

- Mengatur dan menetapkan strategi pemasarannya.
- Mengadakan penelitian dan perencanaan pasar.
- Mengatur volume keluarnya/beredarnya barang dalam pasaran.

### Mandor

Yaitu bertugas mengawasi langsung terhadap para pekerja dalam menjalankan proses produksi.

### Pekerja/Buruh

Para pekerja inilah yang melaksanakan pekerjaan atau menangani proses produksi dari bahan baku hingga sampai barang jadi yang siap dipasarkan. Karena perusahaan ubin ini merupakan perusahaan kecil, maka akan lebih praktis bila menggunakan sistem organisasi garis. Adapun ciri-ciri dari sistem organisasi garis adalah sebagai berikut :

1. Diperuntukkan pada organisasi kecil.
2. Tujuannya masih sederhana.
3. Jumlah karyawan masih lumayan sedikit.
4. Pimpinan dan semua karyawan saling mengenal dan dapat berhubungan dengan setiap saat.
5. Hubungan antara karyawan dan karyawan, atasan dan bawahan adalah bersifat langsung.
6. Tingkat spesialisasi dan alat yang dipergunakan tidak begitu tinggi dan beraneka ragam.

#### 4.4. Proses Produksi

Pelaksanaan kegiatan produksi pada Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah menitik beratkan pada kualitas tegel yang dihasilkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan mengadakan pengendalian kualitas dari bahan baku yang digunakan, proses

produksi, sampai tegel siap dipasarkan. Kualitas produk yang terjamin akan mempertahankan kepercayaan langganan atau konsumen terhadap produk. Disamping itu juga dipakai sebagai salah satu usaha untuk mengembangkan pemasaran.

Alur produksi secara berurutan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Proses I (Pencetakan dan Pengepresan)

Proses ini meliputi pencampuran bahan dasar dan bahan penolong sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan, kemudian dimasukkan ke dalam cetakan tegel. Setelah itu dilakukan pengepresan dengan menggunakan mesin press.

2. Proses II

Setelah tegel dicetak, kemudian dilakukan pemeriksaan apakah ada kerusakan atau tidak. Kemudian tegel yang baik diletakkan dalam rak-rak penganginan tegel dari kayu disusun secara horisontal selama satu hari satu malam. Proses II ini dilakukan di tempat yang tidak terkena sinar matahari agar tegel menjadi keras.

3. Proses III (Perendaman)

Setelah pengeringan ini tegel diangin-anginkan selama 3 hari dalam rak-rak pengering dari besi.

Tegel diletakkan secara berdiri/miring. Pengeringan ini dilakukan di tempat yang terkena sinar matahari.

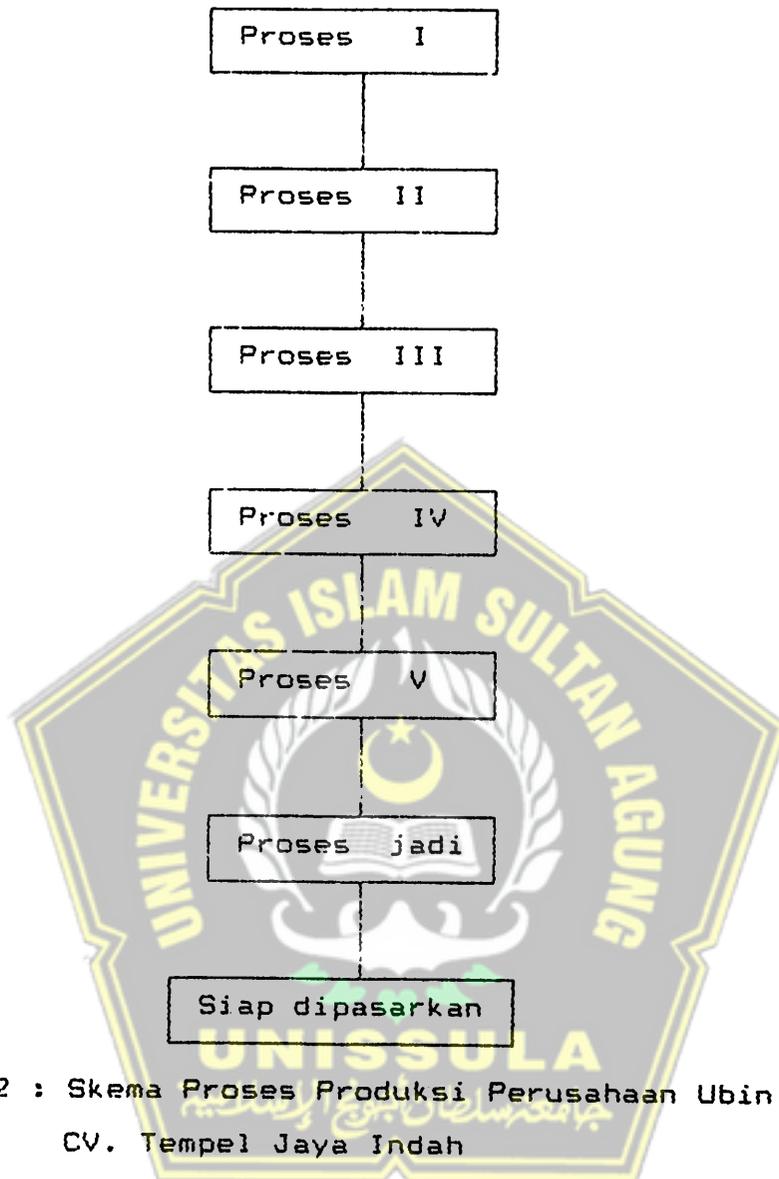
#### 4. Proses IV (Pengeringan kering)

Dalam tahap ini tegel diangin-anginkan selama 3 hari dalam rak-rak pengering dari besi. Tegel diletakkan secara berdiri/miring. Pengeringan ini dilakukan di tempat yang terkena sinar matahari.

#### 5. Proses V

Proses terakhir adalah berupa penggosokan sisi tegel yang tidak rata dan permukaan bawah tegel agar menjadi halus dengan menggunakan sikat kawat.





Gambar 4.2 : Skema Proses Produksi Perusahaan Ubun CV. Tempel Jaya Indah

Sumber : Perusahaan Ubun CV. Tempel Jaya Indah

#### 4.5. Pemasaran Produk

1. Saluran langsung
2. Saluran tidak langsung.

Perusahaan -----> Konsumen

Perusahaan -----> Agen -----> Konsumen

Gambar 4.3 : Skema Saluran Distribusi Perusahaan  
Ubini CV. Tempel Jaya Indah

Sumber : Perusahaan Ubini CV. Tempel Jaya Indah

Penjelasan :

1. Saluran langsung : bahwa produk dari perusahaan langsung disalurkan ke konsumen.
2. Saluran tidak langsung : bahwa produk dari perusahaan sebelum disalurkan ke konsumen melalui agen terlebih dahulu.

#### 4.6. Personalia

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan. Faktor-faktor produksi lainnya seperti sumber daya alam, modal dan teknologi tidak banyak berarti tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai. Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan perusahaan.

##### 1. Jumlah Tenaga Kerja

Ada tiga kelompok pegawai yaitu pegawai bulanan, pegawai harian dan pegawai borongan, jumlahnya sekarang adalah 103 orang karyawan yang meliputi:

- a. Bagian produksi berjumlah 60 orang.
- b. Bagian pabrik (perusahaan bahan dasar dan pengepakan) berjumlah 15.
- c. Bagian pemasaran berjumlah 10.
- d. Bagian transportasi berjumlah 6.
- e. Bagian staff kantor berjumlah 12.

## 2. Jam Kerja

Ditetapkan sehari-hari bekerja selama 8 jam kerja atau dalam satu minggu 40 jam kerja. Yaitu 4 jam berturut-turut dan 1 jam istirahat, kemudian 4 jam lagi sampai berakhir.

## 3. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dilakukan ada 3 jenis, yaitu :

### a. Kompensasi Harian

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja tiap akhir pekan, berdasarkan dalam satu minggu berapa hari pekerja tersebut masuk kerja, dan besarnya kompensasi tiap harinya sudah ditentukan oleh perusahaan.

### b. Kompensasi Borongan

Kompensasi yang diberikan berdasarkan banyak tidaknya pekerjaan yang diberikan dan lamanya pekerjaan tersebut diselesaikan.

### c. Kompensasi Bulanan

Kompensasi yang diberikan tiap akhir bulan dan diberikan kepada karyawan yang bekerja bukan pada bagian produksi, seperti pengawas, sales, staff dan manajer serta kerja yang lainnya.

### 4. Kesehatan dan Pengobatan

Perusahaan menyediakan pelayanan khusus dalam hal kesehatan. Dalam hal pengobatan tersedianya balai pengobatan bagi karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

### 5. Tunjangan dan Santunan

Tunjangan dan santunan diberikan kepada karyawan bagian produksi yang mengalami musibah, sehingga tidak bisa bekerja lagi atau meninggal dunia. Adapun ketentuannya tergantung kebijaksanaan pimpinan perusahaan.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISIS

#### 5.1. Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi yang diperoleh dari pribadi responden untuk mengetahui data pribadi atau identitas maka penulis akan mengemukakan mengenai :

##### 5.1.1. Umur responden

Dari 25 responden yang penulis teliti paling banyak berumur kurang dari 30 tahun berjumlah 13 orang atau 52 %. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan tenaga kerja yang cukup produktif sedang yang paling sedikit berumur 50 tahun lebih berjumlah 3 (tiga) orang atau 12 %. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1 :  
UMUR RESPONDEN CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Umur Responden	Jumlah responden	Prosentase
1	kurang dari 30	13	52
2	30 - 50	9	36
3	50 ke atas	3	12
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

#### 5.1.2. Jenis Kelamin

Dari tabel V.2.★ terlihat bahwa dari 25 responden yang paling banyak adalah laki-laki berjumlah 19 orang atau 76 %. Sedangkan sisanya adalah perempuan berjumlah 6 orang atau 24 %, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel V.2 :  
JENIS KELAMIN RESPONDEN CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Prosentase
1	Laki-laki	19	76
2	Perempuan	6	24
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

### 5.1.3. Pendidikan Responden

Pada dasarnya pendidikan adalah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi seseorang untuk membekali diri sendiri dalam menambah wawasan pengetahuan baik yang diterima melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

Dari tabel V.3, 25 responden ternyata sebagian besar karyawan CV. Tempel Jaya Indah berpendidikan sebagai berikut :

Tabel V.3 :  
PENDIDIKAN RESPONDEN CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Pendidikan	Jumlah responden	Prosentase
1	SD	3	12
2	SLTP	4	16
3	SMU	15	60
4	Universitas	3	12
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.3 tentang pendidikan responden ternyata sebagian besar karyawan berpendidikan SMU

yakni 15 orang atau 60 %, sedangkan yang paling sedikit berpendidikan perguruan tinggi sebanyak 3 orang atau 12 %.

## 5.2. Karakteristik Khusus

### a. Variabel kompensasi

Dari jawaban responden yang diberikan dalam variabel tingkat kompensasi ( $X_1$ ) akan penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel V.4 :  
KOMPENSASI YANG DITERIMA SELAMA INI  
CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Gangat puas	12	48
2	Puas	9	36
3	Tidak berpendapat	4	16
4	Tidak puas	-	-
5	Sangat tidak puas	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel V.4 di atas dapat disimpulkan bahwa prosentase yang paling tinggi yaitu sebesar 48 % memberikan jawaban puas,

sedangkan yang menjawab tidak puas 0 %. Hal ini berarti pemberian kompensasi selama ini dilaksanakan sudah cukup baik karena para karyawan sudah merasa puas dan cukup dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tabel V.5 :  
PEMBERIAN BONUS ATAU INTENSIF  
CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Sering kali	12	48
2	Sering	7	28
3	Tidak berpendapat	6	24
4	Kadang-kadang	-	-
5	Tidak pernah	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.5 di atas dapat diketahui bahwa prosentase yang paling tinggi dalam jawaban tersebut yaitu sebesar 48 % memberi jawaban sering kali. Hal ini berarti pihak perusahaan memberikan bonus secara benar pada karyawannya.

Tabel V.6 :  
 PENETAPAN SISTEM KOMPENSASI  
 CV. TEMPEL JAYA INDAH  
 Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Sangat sesuai	5	20
2	Sesuai	14	56
3	Tidak berpendapat	6	24
4	Sedikit menyimpang	-	-
5	Menyimpang	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel V.6 dapat disimpulkan bahwa prosentase yang paling tinggi sebesar 56 % memberikan jawaban sesuai, berarti pihak perusahaan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah atau perundang-undangan yang ditetapkan.

b. Variabel lingkungan kerja

Dari jawaban responden yang diberikan dalam variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel V.7  
KEADAAN UDARA DI TEMPAT KERJA  
CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Sangat segar	12	48
2	Segar	12	44
3	Tidak berpendapat	1	4
4	Kurang segar	-	-
5	Tidak segar	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.7 dapat diketahui bahwa prosentase yang paling tinggi ada 2 (dua) jawaban yang sama, yaitu sangat segar dan segar sebesar 48%. Dalam hal ini pimpinan perusahaan memperhatikan keadaan udara di tempat kerja karena hal ini menyangkut hasil produksi dan juga dalam peningkatan produktivitas kerja.

Tabel V.8  
 KEAMANAN DAN KESELAMATAN KERJA  
 CV. TEMPEL JAYA INDAH  
 Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Sangat terjamin	11	44
2	Terjamin	8	32
3	Tidak berpendapat	6	24
4	Kurang terjamin	-	-
5	Tidak terjamin	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.8 dapat disimpulkan bahwa prosentase yang paling tinggi yaitu 11 orang atau 44 % memberikan jawaban sangat terjamin, maka keamanan dan keselamatan kerja di dalam perusahaan terjamin. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel V.9  
KEBERSIHAN LINGKUNGAN KERJA  
CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Tahun 1999 - 2000

No	Keterangan	Jumlah responden	Prosen
1	Sangat bersih	6	24
2	Bersih	12	48
3	Tidak berpendapat	7	28
4	Tidak bersih	-	-
5	Sangat tidak bersih	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Sesuai dari tabel V.9 dapat disimpulkan bahwa prosentase 12 orang atau 48 % menyatakan tempat kerjanya bersih, 7 orang atau 28 % tidak berpendapat dan yang menyatakan tidak bersih tidak ada atau 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memperhatikan kebersihan lingkungan kerjanya.

c. Variabel produktivitas kerja

Pada prinsipnya perusahaan pasti menginginkan perbaikan, penyempurnaan dan peningkatan baik mutu maupun produktivitas kerja. Adapun responden yang diberikan dalam variabel produktivitas kerja (Y) akan penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel V.10  
HASIL PRODUKSI YANG DIHASILKAN KARYAWAN  
DALAM SEBULAN PER UNIT  
TAHUN 1999 - JANUARI 2000

No	Per unit	Jumlah responden	Prosen
1	1.000	3	12
2	1.100	5	20
3	1.200	3	12
4	1.300	3	12
5	1.400	5	20
6	1.500	6	24
Jumlah		25	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.10 dapat diketahui bahwa 3 responden atau 12 % menghasilkan ubin sebanyak 1000 unit dalam 1 bulan, sebanyak 5 responden atau 20% menghasilkan ubin sebanyak 1100 unit dalam 1 bulan, sebanyak 3 responden atau 12% menghasilkan ubin sebanyak 1200 unit dalam 1 bulan, sebanyak 3 responden atau 12% menghasilkan ubin sebanyak 1300 unit dalam 1 bulan, sebanyak 5 responden atau 20 % menghasilkan ubin sebanyak 1400 unit dalam 1 bulan dan sebanyak 6 responden atau 24 % menghasilkan ubin sebanyak 1500 unit dalam 1 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menghasilkan ubin sebanyak 1500 unit dalam 1 bulan.

### 5.3. Analisa Data

#### 5.3.1. Analisa Regresi Berganda

Dari perhitungan microstat persamaan regresi berganda didapatkan hasil sebagai berikut: (lihat Lampiran 5) :

$$Y = 132,3888 + 56,4073 X_1 + 35,0311 X_2$$

Dengan melihat persamaan regresi tersebut bisa diketahui bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja. Besar kecilnya pengaruh tersebut bervariasi. Adapun variasi pengaruhnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan 0 (nol), maka rata-rata nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat menjadi 132,3888.
- b. Jika nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan anggapan variabel lainnya konstan.
- c. Jika nilai variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan anggapan variabel lainnya konstan.

d. Jika nilai variabel Multiple R sebesar 0,8186 < 1 (satu) maka akan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Dengan anggapan variabel lainnya konstan.

#### 5.3.2. Analisa Koefisien Determinasi

Dari perhitungan microstat diperoleh hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,6700 (lihat lampiran 5). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 67% terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variasi variabel bebas lainnya.

#### 5.4. Pengujian Hipotesa

##### 5.4.1. Uji t

Pengujian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel independen dan secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji ini digunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $DF = 23$ , maka didapatkan nilai  $t_{tabel} = 1,714$ .

a. Uji hipotesis variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ )

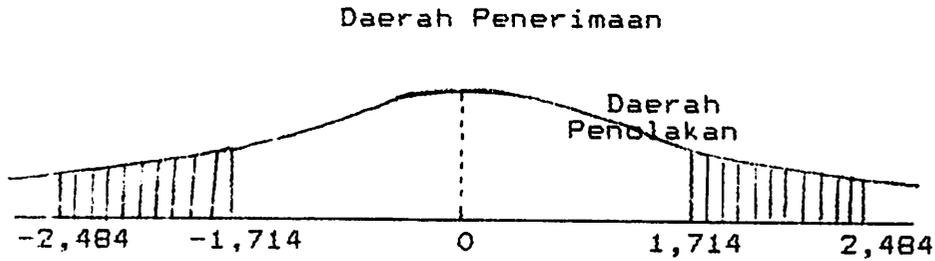
Dari perhitungan diperoleh hasil sebesar  $t_{hitung} = 4,156$  (Lihat Lampiran 5) atau probabilitasnya  $< 5\%$ . Karena  $t_{hitung} = 4,156 > t_{tabel} = 1,714$ , hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Maka dapat disimpulkan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) ada pengaruh positif dan signifikan.



Gambar 5.1  
Uji t

- b. Uji hipotesis variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ )

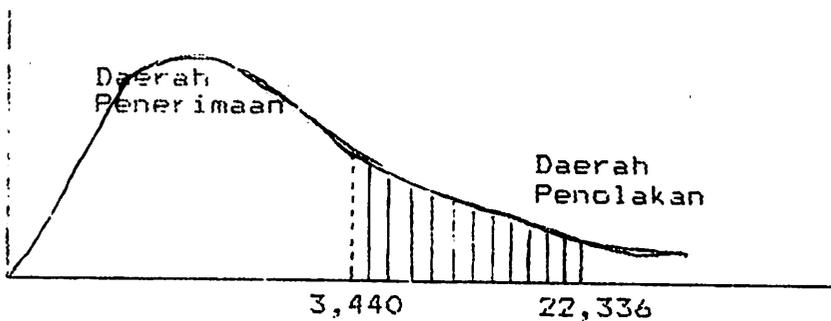
Dari perhitungan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,484$  (Lihat Lampiran 5) atau probabilitasnya  $< 5\%$ . Karena  $t_{hitung} = 2,484 > t_{tabel} = 1,714$  hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Maka dapat disimpulkan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ).



Gambar 5.2.  
Uji t

#### 5.4.2. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam uji ini digunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $DF = 22$ , maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3,440$ . Dari hasil perhitungan didapatkan  $F_{\text{hitung}} = 22,336$  (Lihat Lampiran 5) atau probabilitasnya  $< 5\%$ . Karena  $F_{\text{hitung}} = 22,336 > F_{\text{tabel}} = 3,440$ , berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 5.3  
Uji F

BAB VI  
P E N U T U P

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,6700 , hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 67% terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi variasi variabel bebas lainnya.
2. Dari uji t antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja dapat diketahui  $t_{hitung} = 4,156 > t_{tabel} = 1,714$  atau probabilitasnya  $< 5 \%$ , maka antara variabel  $X_1$  dan Y ada pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan antara  $X_2$  dan Y diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,484 > t_{tabel} 1,174$  atau probabilitasnya  $< 5\%$  maka antara  $X_2$  dan Y ada pengaruh signifikan, sehingga hipotesis 1 dan 2 terbukti.
3. Dari uji F dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 22,336 > F_{tabel} 3,440$  atau probabilitasnya  $< 5\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, sehingga hipotesis ketiga terbukti.

## 6.2. Saran-saran

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah dilakukan penulis dapat mengajukan beberapa saran yang mungkin berguna untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Ubin CV. Tempel Jaya Indah Demak, yaitu :

1. Kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang baik hendaknya dipertahankan bahkan ditingkatkan, karena dengan kompensasi yang memadai serta lingkungan kerja yang telah berlaku, karyawan merasa puas didalam melakukan pekerjaannya dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Masalah tingkat produktivitas perusahaan adalah masalah yang multi-komplek, faktor yang mempengaruhi tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi. Dalam hal ini untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja perusahaan, maka sebaiknya melakukan pendekatan secara komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan (1983), *Pengantar Metode Statistik*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Djarwanto PS. (1984), *Statistik Induktif*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hartowa (1988), *Program Penyusunan Skripsi Jenjang Strata Satu*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- J. Ravianto (1985), *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Penerbit LSIUP, Jakarta.
- Jhon H. Procton (1983), *Latihan Kerja*, Penerbit PT Bina Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (1991), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Moh. As'ad, (1988), *Psikologi Industri*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sudjana (1982), *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (1991), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Syadarmam (1989), *Statistik Non Parametrik*, Penerbit Satya Wacana, Semarang.

Lampiran 1

Tanggapan Responden mengenai Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Responden	1	2	3	$\Sigma X_1$
1	5	4	4	13
2	5	5	4	14
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	4	4	3	11
8	3	3	4	10
9	5	5	3	13
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	3	3	3	9
13	4	3	4	11
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	4	14
17	4	5	4	13
18	4	4	4	12
19	4	3	4	11
20	4	3	4	11
21	3	4	4	11
22	5	5	4	14
23	4	5	3	12
24	3	3	3	9
25	5	4	3	12
	108	106	99	313

Lampiran 2

Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Responden	1	2	3	Σ X <sub>2</sub>
1	4	5	4	13
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	4	3	4	11
5	5	5	4	14
6	5	5	4	14
7	5	5	3	13
8	4	4	3	11
9	4	4	3	11
10	5	4	5	14
11	5	5	5	15
12	3	3	3	9
13	4	3	3	10
14	4	3	3	10
15	5	5	5	15
16	5	4	5	14
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	3	11
20	4	3	4	11
21	4	3	4	11
22	5	5	4	14
23	5	4	4	13
24	5	5	4	14
25	4	5	4	13
	111	105	99	315

Lampiran 3

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y)

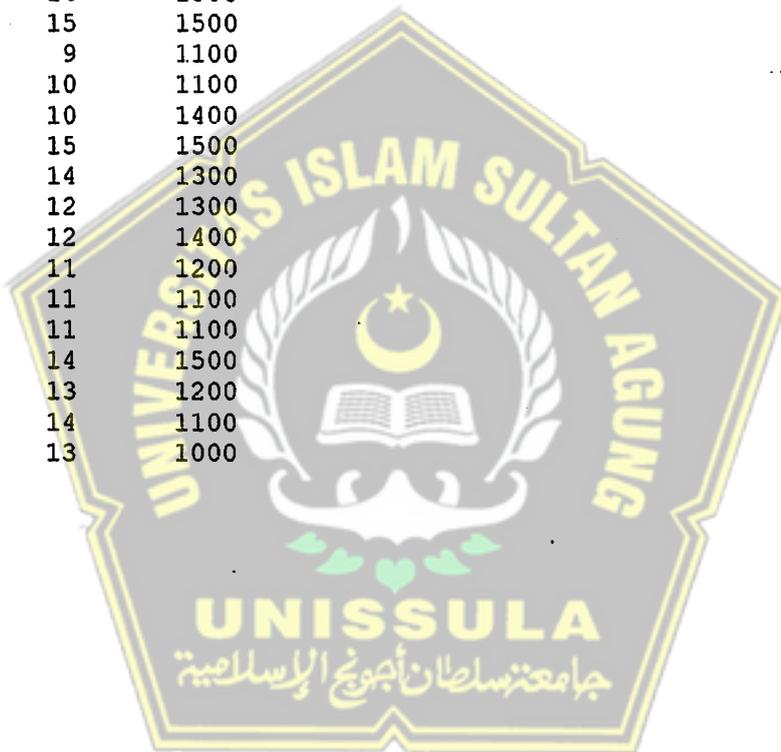


Responden	Y
1	1400
2	1500
3	1500
4	1300
5	1400
6	1400
7	1200
8	1000
9	1000
10	1500
11	1500
12	1100
13	1100
14	1400
15	1500
16	1300
17	1300
18	1400
19	1200
20	1100
21	1100
22	1500
23	1200
24	1100
25	1000
	32000

Lampiran 4

HEADER DATA FOR: D:ANDY LABEL:  
NUMBER OF CASES: 25 NUMBER OF VARIABLES: 3

	X1	X2	Y
1	13	13	1400
2	14	15	1500
3	15	15	1500
4	14	11	1300
5	12	14	1400
6	12	14	1400
7	11	13	1200
8	10	11	1000
9	13	11	1000
10	15	14	1500
11	15	15	1500
12	9	9	1100
13	11	10	1100
14	15	10	1400
15	15	15	1500
16	14	14	1300
17	13	12	1300
18	12	12	1400
19	11	11	1200
20	11	11	1100
21	11	11	1100
22	14	14	1500
23	12	13	1200
24	9	14	1100
25	12	13	1000



----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: D:ANDY LABEL:  
 NUMBER OF CASES: 25 NUMBER OF VARIABLES: 3

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1	12.5200	1.8735
2	X2	12.6000	1.8028
DEP. VAR.: Y		1260.0000	180.2776

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF= 22)	PROB.	PARTIAL r^2
X1	56.4073	13.5710	4.156	.00041	.4399
X2	35.0311	14.1034	2.484	.02110	.2190
CONSTANT	132.3888				

STD. ERROR OF EST. = 108.1614

ADJUSTED R SQUARED = .6400  
 R SQUARED = .6700  
 MULTIPLE R = .8186

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	522624.4278	2	261312.2139	22.336	5.049E-06
RESIDUAL	257375.5722	22	11698.8896		
TOTAL	780000.0000	24			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
			-2.0	0
1	1400.000	1321.088	78.9121	*
2	1500.000	1447.557	52.4425	*
3	1500.000	1503.965	-3.9647	*
4	1300.000	1307.433	-7.4330	*
5	1400.000	1299.712	100.2882	*
6	1400.000	1299.712	100.2882	*
7	1200.000	1208.273	-8.2734	*
8	1000.000	1081.804	-81.8039	*
9	1000.000	1251.026	-251.0257	<
10	1500.000	1468.934	31.0664	*
11	1500.000	1503.965	-3.9647	*
12	1100.000	955.334	144.6656	*
13	1100.000	1103.180	-3.1800	*
14	1400.000	1328.809	71.1909	*
15	1500.000	1503.965	-3.9647	*
16	1300.000	1412.526	-112.5263	*
17	1300.000	1286.057	13.9432	*
18	1400.000	1229.650	170.3505	*
19	1200.000	1138.211	61.7889	*
20	1100.000	1138.211	-38.2111	*
21	1100.000	1138.211	-38.2111	*
22	1500.000	1412.526	87.4737	*
23	1200.000	1264.681	-64.6807	*
24	1100.000	1130.490	-30.4900	*
25	1000.000	1264.681	-264.6807	<

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. N a m a : \_\_\_\_\_
2. U m u r : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
4. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini:  
..... tahun .....bulan

II. Petunjuk untuk menjawab pertanyaan

Berilah tanda silang pada daftar pertanyaan yang telampir pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai menurut analisa saudara.

III. Kompensasi

1. Bagaimana gaji bulanan yang anda peroleh selama ini ?
  - a. Sangat puas جامعنا سلطان أجود الإسلام
  - b. Puas
  - c. Tidak berpendapat
  - d. Tidak puas
  - e. Sangat tidak puas
2. Selain kompensasi yang anda terima tersebut, apakah perusahaan sering memberikan bonus atau intensif ?

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

3. Bagaimana menurut anda apakah penetapan kompensasi pada perusahaan anda sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang ?

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak berpendapat
- d. Sedikit menyimpang
- e. Menyimpang

#### IV. Lingkungan Kerja

1. Selama anda bekerja bagaimana keadaan udara di tempat kerja anda ?

- a. Sangat segar
- b. Segar
- c. Tidak berpendapat
- d. Kurang segar
- e. Tidak segar

2. Bagaimana menurut anda apakah selama bekerja keamanan dan keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan ?

- a. Sangat terjamin
- b. Terjamin
- c. Tidak berpendapat
- d. Kurang terjamin
- e. Sangat tidak terjamin

3. Bagaimana kebersihan tempat bekerja anda ?

- a. Sangat bersih
- b. Bersih
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak bersih
- e. Sangat tidak bersih

V. Produktivitas Kerja

1. Berapakah rata-rata produksi ubin yang Bapak/Ibu hasilkan dalam satu bulan selama ini ?



Tabel II  
Nilai t

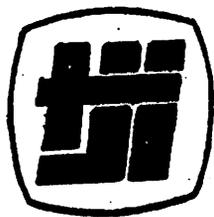
d.f.	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f.
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
30	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	inf.

Tabel V  
Nilai F<sub>0.05</sub>

Degrees of Freedom for Numerator

1	254	253	252	251	250	249	248	246	244	242	241	239	237	234	230	225	216	200	161
2	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.3	19.2	19.2	18.5	18.5
3	8.53	8.55	8.57	8.59	8.62	8.64	8.66	8.70	8.74	8.79	8.81	8.85	8.90	8.94	9.01	9.12	9.28	10.1	10.1
4	5.63	5.66	5.69	5.72	5.75	5.77	5.80	5.86	5.91	5.96	6.00	6.09	6.16	6.26	6.39	6.59	6.94	7.71	7.71
5	4.37	4.40	4.43	4.46	4.50	4.53	4.56	4.62	4.68	4.74	4.77	4.88	4.95	5.05	5.19	5.41	5.79	6.61	6.61
6	3.67	3.70	3.74	3.77	3.81	3.84	3.87	3.94	4.00	4.06	4.10	4.21	4.28	4.39	4.53	4.76	5.14	5.99	5.99
7	2.93	2.97	3.01	3.04	3.08	3.12	3.15	3.22	3.28	3.35	3.39	3.44	3.50	3.58	3.69	3.84	4.07	4.74	4.74
8	2.71	2.75	2.79	2.83	2.86	2.90	2.94	3.01	3.07	3.14	3.18	3.29	3.37	3.48	3.63	3.86	4.26	4.96	4.96
9	2.54	2.58	2.62	2.66	2.70	2.74	2.77	2.85	2.91	2.98	3.02	3.07	3.14	3.22	3.33	3.48	3.71	4.37	4.37
10	2.40	2.45	2.49	2.53	2.57	2.61	2.65	2.72	2.79	2.85	2.90	2.95	3.01	3.09	3.20	3.36	3.59	4.24	4.24
11	2.30	2.34	2.38	2.43	2.47	2.51	2.54	2.62	2.69	2.75	2.80	2.85	2.91	2.99	3.00	3.11	3.31	3.96	3.96
12	2.21	2.25	2.30	2.34	2.38	2.42	2.46	2.53	2.60	2.67	2.71	2.76	2.82	2.89	2.92	3.03	3.18	3.81	3.81
13	2.13	2.18	2.22	2.27	2.31	2.35	2.39	2.46	2.53	2.60	2.65	2.70	2.76	2.83	2.85	2.96	3.11	3.74	3.74
14	2.07	2.11	2.16	2.20	2.25	2.29	2.33	2.40	2.48	2.54	2.59	2.64	2.71	2.79	2.80	2.90	3.06	3.68	3.68
15	2.01	2.06	2.11	2.15	2.19	2.24	2.28	2.35	2.42	2.49	2.54	2.59	2.66	2.74	2.74	2.85	3.01	3.63	3.63
16	1.96	2.01	2.06	2.10	2.15	2.20	2.24	2.31	2.38	2.45	2.49	2.55	2.62	2.70	2.70	2.81	2.96	3.59	3.59
17	1.91	1.96	2.01	2.06	2.10	2.15	2.20	2.27	2.34	2.41	2.45	2.52	2.59	2.67	2.67	2.78	2.93	3.55	3.55
18	1.87	1.92	1.97	2.01	2.06	2.11	2.16	2.23	2.30	2.37	2.41	2.48	2.55	2.63	2.63	2.74	2.90	3.52	3.52
19	1.84	1.89	1.94	1.99	2.03	2.08	2.12	2.20	2.27	2.34	2.38	2.45	2.52	2.60	2.60	2.71	2.87	3.49	3.49
20	1.81	1.86	1.91	1.96	2.01	2.05	2.10	2.18	2.25	2.32	2.35	2.43	2.50	2.58	2.58	2.69	2.85	3.47	3.47
21	1.78	1.84	1.89	1.94	2.00	2.04	2.09	2.17	2.24	2.31	2.34	2.42	2.49	2.57	2.57	2.68	2.84	3.45	3.45
22	1.76	1.81	1.86	1.91	1.97	2.01	2.06	2.14	2.21	2.28	2.31	2.39	2.46	2.54	2.54	2.65	2.81	3.43	3.43
23	1.73	1.78	1.83	1.88	1.94	1.98	2.03	2.11	2.18	2.25	2.28	2.36	2.43	2.51	2.51	2.62	2.78	3.41	3.41
24	1.71	1.76	1.81	1.86	1.92	1.96	2.01	2.09	2.16	2.23	2.26	2.34	2.41	2.49	2.49	2.60	2.76	3.39	3.39
25	1.68	1.73	1.78	1.83	1.89	1.93	1.98	2.06	2.13	2.20	2.23	2.31	2.38	2.46	2.46	2.57	2.73	3.37	3.37
26	1.62	1.67	1.72	1.77	1.82	1.87	1.92	2.00	2.07	2.14	2.17	2.25	2.32	2.40	2.40	2.51	2.67	3.35	3.35
27	1.58	1.63	1.68	1.73	1.78	1.83	1.88	1.96	2.03	2.10	2.13	2.21	2.28	2.36	2.36	2.47	2.63	3.33	3.33
28	1.51	1.56	1.61	1.66	1.71	1.76	1.81	1.89	1.96	2.03	2.06	2.14	2.21	2.29	2.29	2.40	2.56	3.31	3.31
29	1.47	1.52	1.57	1.62	1.67	1.72	1.77	1.85	1.92	2.00	2.03	2.11	2.18	2.26	2.26	2.37	2.53	3.29	3.29
30	1.39	1.44	1.49	1.54	1.59	1.64	1.69	1.77	1.84	1.92	1.95	2.03	2.10	2.18	2.18	2.29	2.45	3.27	3.27
40	1.25	1.30	1.35	1.40	1.45	1.50	1.55	1.63	1.70	1.78	1.81	1.89	1.96	2.04	2.04	2.15	2.31	3.25	3.25
60	1.00	1.05	1.10	1.15	1.20	1.25	1.30	1.38	1.45	1.53	1.56	1.64	1.71	1.79	1.79	1.90	2.06	3.23	3.23
120	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	1.00	1.05	1.13	1.20	1.28	1.31	1.39	1.46	1.54	1.54	1.65	1.81	3.21	3.21
∞	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50

Degrees of Freedom for denominator



# CV. " TEMPEL JAYA INDAH "

PEMBORONG - BANGUNAN - PERDAGANGAN - LEVERANSIR & JASA

Alamat : Kauman II/7 Telp. (0291) 85050 - Demak

## SURAT - KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

N a m a : H. ACHMAD IRIANTO  
Jabatan : Direktur CV. TEMPEL JAYA INDAH  
Alamat : Jalan Pahlawan Bangsa No. 10 Demak.

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

N a m a : ANDY FAHRUDDIN  
N. I. M : 04924037  
Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

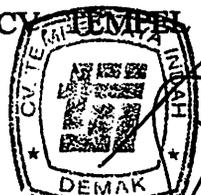
Telah melaksanakan riset diperusahaan kami dengan baik dan sesuai dengan jadwal riset yang kami berikan yaitu antara Bulan Desember 1999 sampai Januari 2000.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 5 Januari 2000

Hormat kami,

CV. TEMPEL JAYA INDAH



H. ACHMAD IRIANTO

Direktur