

**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATIONS DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KELANCARAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. ISANTI DI UNGARAN**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh :

M. AMBAR RUKMI

NIM : 04.93.4510

NIRM : 93.6.101.02013.50I55

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG

1999

ANALISIS PENGARUH RUMAH KEBUDAYAAN DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN
 PADA PT. ISMATI DI UNGARAN

2019

Ditujukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
 Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
 Jurusan Manajemen
 Universitas Islam Sultan Agung Semarang



0120.00.00 : MIM
 22102.01000.101.0.00 : MIMM

PERPUSTAKAAN UNISSULA

No. Reg. : _____ / _____

Tgl. : _____ / _____

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
 FAKULTAS EKONOMI
 SEMARANG

1999

F.B. UNISSULA

3629/C, 21-5-02

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : M. AMBAR RUKMI
NIM : 04.93.4510
NIRM : 93.6.101.02013.50155
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATIONS
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KELANCARAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. ISANTI UNGARAN KABUPATEN
SEMARANG
DOSEN PEMBIMBING : I. Dra. SRI HINDAH PUDJIHASTUTI, MM
II. SIYAMTINAH, SE

Semarang, 15 Juli - 1999

Mengetahui,

Dosen Pembimbing I



(Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM)



Dosen Pembimbing II



(Siyamtinah, SE)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- Tuntutlah ilmu, sesungguhnya menuntut ilmu adalah pendekatan diri kepada Allah SWT dan mengajarkannya kepada yang tidak tahu adalah sodaqoh.
- Tidak ada sesuatu yang berhasil kalau tidak dikerjakan dan dimana ada kemauan di situ ada jalan.
- Lebih baik mengetahui sesuatu daripada cuma sekedar mendengar.



Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- Ayah, ibu dan saudaraku yang tercinta.
- Kakak-kakakku yang membantu dalam penyusunan skripsi ini
- Teman-temanku dan sahabatku yang kusayangi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik serta hidayahnya kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul **"Analisis Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kelancaran Kerja Karyawan Pada PT. ISANTI Ungaran Kabupaten Semarang"** dapat terselesaikan.

Skripsi ini ditulis untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama menyusun sampai dengan terselesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatik Nurhayati H, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta bapak/ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
2. Ibu Dra. Sri Indah Pudjihastuti, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Siyamtinah, SE selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran dan pengertian membimbing penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Direktur PT. ISANTI (Indosemar Wonobhakti) beserta staf yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan data serta keterangan yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Teman-teman semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah banyak membantu dalam terselesainya penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna mengingat pengetahuan dan kemampuan yang masih terbatas.

Dengan demikian segala kritik dan saran demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan dan kemajuan nusa dan bangsa, serta bermanfaat bagi almamater tercinta.

Amien.



ABSTRAKSI

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya agar tercapai tujuan yang diinginkan, maka harus ada kerjasama antar karyawan yang satu dengan lainnya. Kerjasama tersebut dalam rangka pencapaian tujuan dapat berhasil dengan baik apabila adanya suatu hubungan kerja (human relations) di antara anggota agar kerjasama yang seirama dan setujuan itu dapat berjalan dengan baik antar karyawan, maka dibutuhkan kecakapan seorang pemimpin dalam mengorganisir anggotanya.

Dalam hubungannya dengan kelancaran kerja bagi karyawan selain human relations yang dapat mempengaruhi kelancaran kerja dari karyawan perlu adanya situasi lingkungan kerja yang baik dan yang menyenangkan dalam suatu perusahaan. Meskipun masalah ini penting dan besar pengaruhnya namun masih banyak perusahaan/instansi yang saat ini kurang memperhatikan masalah itu. Dengan situasi lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan akan timbul efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh di dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan memperlancar kerja dari para karyawan itu sendiri. Dari hasil uraian tersebut penulis terdorong untuk membuat skripsi dengan judul analisis "Analisis Pengaruh Human Relations dan Lingkungan terhadap Kelancaran Kerja Karyawan pada PT. Isanti di Ungaran Kabupaten Semarang.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan, sedangkan kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah untuk bahan pengalaman yang akan menambah pengetahuan penulis yang mungkin akan berguna apabila terjun dalam masyarakat dan untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis terima di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dan bagi perusahaan adalah sebagai informasi bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan langkah selanjutnya sehubungan bagaimana menciptakan human relations yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

Metodologi penelitian yang penulis gunakan yaitu populasi dan sampel, dimana populasinya yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Isanti yang berjumlah 150 orang yang memproduksi mebel (furniture). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang yang pengambilan sampelnya dilakukan dengan random. Dari jumlah tersebut diharapkan penelitian ini benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Untuk metode pengumpulan datanya dipergunakan metode kuesioner, wawancara, observasi, sedangkan mengenai sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Definisi operasionalnya dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya yaitu variabel X_1 (human relations) dan X_2 (lingkungan kerja). Sedangkan variabel dependennya yaitu variabel Y (kelancaran kerja karyawan).

Baik variabel independen maupun variabel dependen penulis mengukur dengan menggunakan skor dimana seorang responden diminta untuk memberi jawaban yang telah disediakan oleh penulis di dalam daftar kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua analisis yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Sedangkan analisis kuantitatifnya yaitu menggunakan rumus regresi berganda, korelasi Rank Spearman, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji t dan uji F regresi berganda.

Dari analisis data untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun penulis memperoleh perhitungan regresi berganda antara human relations dengan lingkungan kerja diperoleh persamaan yaitu : $Y = 5,8254 + 0,5668 X_1 + 0,1823 X_2$

Hasil ini menunjukkan apabila human relations dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kelancaran kerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan yang kuat dan bersifat positif antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan, maka dipergunakan rumus korelasi rank Spearman dan korelasi berganda. Dari rumus ini penulis memperoleh hasil $r = 0,6649$; $r = 0,63$ untuk korelasi rank Spearman. Sedangkan hasil dari korelasi berganda diperoleh hasil $r_{xy(12)} = 0,179$, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan, maka dipergunakan rumus koefisien determinasi. Dari rumus ini penulis memperoleh hasil sebesar 51,69%, hasil ini menunjukkan bahwa 51,69% kelancaran kerja karyawan dipengaruhi oleh human relations dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji regresi berganda, maka dipergunakan rumus uji t dan F regresi berganda, dimana dari hasil perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 3,9473682 dan 4,53178947. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel t dan diperoleh hasil sebesar 2,3685. Dengan demikian hasil uji t lebih besar dari t tabel atau $3,9473682 > 2,3685$ untuk variabel human relations dengan kelancaran kerja dan $4,53178947 > 2,3685$ untuk variabel lingkungan kerja dengan kelancaran kerja, dengan demikian hal ini membuat $H_0 : \beta = 0$ ditolak dan $H_0 : \beta \neq 0$ diterima. Dan uji F regresi berganda diperoleh hasil sebesar 14,98, kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel F dan peroleh hasil sebesar 4,22 atau $14,98 > 4,22$ dengan demikian hal ini membuat $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ditolak dan $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 = 0$ diterima. Jadi hipotesis yang menyebutkan bahwa “ada pengaruh yang positif antara human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. Isanti Ungaran” dapat terbukti dan diterima.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	4
2.1. Pengertian Human Relations.....	4
2.2. Pengertian Lingkungan Kerja.....	4
2.3. Pengertian Kelancaran Kerja.....	5
2.4. Hubungan Human Relations dan Lingkungan Kerja dengan Kelancaran Kerja Karyawan	6
2.5. Kerangka Pemikiran	8
2.6. Hipotesa.....	10

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1.	Jenis Penelitian.....	12
3.2.	Lokasi Penelitian.....	12
3.3.	Populasi dan Sampel.....	12
3.4.	Metode Pengumpulan Data	12
3.5.	Sumber Data	13
3.6.	Definisi Operasional	14
3.7.	Metode Analisis Data	18
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	23
4.1.	Sejarah Berdirinya dan Perkembangan PT. ISANTI.....	23
4.2.	Struktur Organisasi	24
4.3.	Tenaga Kerja Serta Jaminan Kerja	29
4.4.	Produksi.....	31
4.5.	Pemasaran.....	33
BAB V	ANALISIS DATA.....	34
5.1.	Analisis Kualitatif.....	34
5.1.1.	Human relations	34
5.1.2.	Lingkungan Kerja.....	39
5.1.3.	Kelancaran Kerja Karyawan.....	44
5.2.	Analisis Kuantitatif.....	49
5.2.1.	Regresi Berganda	49
5.2.2.	Korelasi Rank Spearman.....	50
5.2.3.	Korelasi Berganda	51

5.2.4. Koefisien Determinasi.....	52
5.2.5. Tes Hipotesis.....	52
BAB VI PENUTUP	57
6.1. Kesimpulan	57
6.2. Saran-saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. ISANTI (Ungaran)	24
Gambar 5.2. Gambar Uji-t	53
Gambar 5.3. Gambar Uji-t.....	55
Gambar 5.4. Gambar Uji-F	56



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1.	Tanggapan Responden dalam menghadapi kesulitan menyelesaikan pekerjaan.....	35
Tabel 5.2.	Tanggapan Responden mengenai kunjungan bagi karyawan yang sakit	36
Tabel 5.3.	Tanggapan Responden mengenai kegiatan pada waktu senggang .	36
Tabel 5.4.	Tanggapan Responden mengenai perbincangan yang dilakukan pada waktu senggang.....	37
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden mengenai hubungan kerjasama yang baik dan harmonis	38
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden mengenai hubungan kerjasama dengan atasan dan rekan sekerja	38
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden mengenai pelayanan kesehatan	40
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden mengenai fasilitas kamar mandi/WC.....	40
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden mengenai penerangan	41
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden mengenai pengaturan tata ruang dan layout kantor	42
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden mengenai keterlibatan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaann.....	43
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden mengenai perhatian dari rekan sekerja	43
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden mengenai pembagian kerja	45
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden tentang kejelasan perincian kerja	45

Tabel 5.15.	Tanggapan Responden mengenai bantuan rekan sekerja	46
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden mengenai bantuan dari atasan.....	47
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden mengenai perhatiannya terhadap tertibnya absensi	48
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden mengenai penyelesaian pekerjaan.	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu human relations dalam perusahaan merupakan bagian terpenting untuk mencapai kelancaran kerja karyawan dan faktor terpenting juga untuk pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Agar proses kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan dapat berhasil dengan baik maka dibutuhkan adanya suatu hubungan kerja diantara anggota organisasi.

Dalam hal ini diperlukan kecakapan seorang pemimpin dalam mengorganisir anggotanya untuk bekerjasama seirama dan setujuan yang telah mereka sepakati bersama.

Dimana human relations ini berupa hubungan kerja di antara para karyawan yaitu hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, hubungan atasan dengan atasan dan hubungan bawahan dengan bawahan yang lain, maka hubungan ini perlu pembinaan serta pemeliharaan sehingga akhirnya hubungan ini dapat menunjang kegiatan kerja dalam organisasi.

Dalam hubungannya dengan kelancaran kerja bagi karyawan selain human relations, yang dapat mempengaruhi kelancaran kerja dari karyawan perlu adanya situasi lingkungan kerja yang baik dan yang menyenangkan yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun masalah ini penting dan besar pengaruhnya, namun masih banyak perusahaan/instansi yang saat ini kurang memperhatikan masalah ini.

Dengan situasi lingkungan kerja yang mendukung diharapkan akan timbul efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh di dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan memperlancar kerja dari para karyawan itu sendiri.

Pertimbangan penulis memilih atau menghubungkan human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja ini adalah bahwa salah satu faktor untuk keberhasilan kelancaran kerja apabila dalam organisasi dapat dibina dan dipelihara suatu human relations yang baik dan ditunjang dengan adanya situasi lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab apabila dalam organisasi tidak terdapat suatu human relations yang harmonis dan baik serta lingkungan kerja yang mendukung, maka aktivitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan tidak akan berjalan dengan baik pula.

Berdasarkan alasan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengungkapkannya melalui judul skripsi ini "ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATIONS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ISANTI UNGARAN KABUPATEN SEMARANG."

1.2. Perumusan Masalah

Human relations dan lingkungan kerja yang harmonis dan serasi, diharapkan dapat meningkatkan kelancaran kerja para karyawan. Permasalahan-permasalahan yang ada atau dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh human relations terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI ?

- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI ?
- c. Apakah ada pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan penyusunan skripsi ini diharapkan mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relations terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI.

1.4. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis

Sebagai bahan pengalaman yang akan menambah pengetahuan penulis yang mungkin akan berguna apabila terjun dalam masyarakat.

- b. Bagi perusahaan

Sebagai informasi bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan langkah selanjutnya sehubungan bagaimana menciptakan human relations yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Human Relations

Ada beberapa pengertian mengenai human relations, di bawah ini dikutip beberapa arti dari human relations yaitu :

- Pengertian human relations menurut Oemi Abdrachman (1992 : 80) adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi-segi ekonominya, psycologisnya dan sosialnya.
- Menurut S.P.Siagian (1996 : 60) adalah :
Keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan maupun dibina dalam suatu organisasi yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan human relations adalah merupakan hubungan kemanusiaan antar individu yang terjalin diantara anggota organisasi yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

- Menurut Alex. S. Nitisemito (1990 :149) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

- Menurut Sukanto Reksohadiprojo (1990 :128) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suatu gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Dari lingkungan kerja tersebut diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu kondisi/keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya/berpengaruh besar terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.3. Pengertian Kelancaran Kerja Karyawan

- Menurut Poerwodarminto (1990 : 559) menyatakan bahwa kelancaran kerja karyawan adalah penyelesaian suatu pekerjaan setapak demi setapak yang mana merupakan suatu rangkaian prosedur dari keseluruhan kerja manusia di dalam suatu organisasi.
- Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (1990 : 20) menyatakan bahwa kelancaran kerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia di dalam suatu organisasi tanpa kesimpangsiuran, kekacauan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas disimpulkan bahwa kelancaran kerja karyawan adalah perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan tanpa adanya hambatan, yang dilakukan seseorang pada suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

2.4. Hubungan Human Relations dan Lingkungan Kerja dengan Kelancaran Kerja Karyawan

Menurut Indriyo Gitosudarmo (1996 : 58) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Pemberian perhatian terhadap hubungan kemanusiaan kepada bawahan.

Dengan adanya perasaan untuk ikut ambil bagian dalam proses perencanaan maka mereka merasa dihargai dan ikut bertanggung jawab atas keberhasilannya. Hal ini yang terbukti mempengaruhi timbulnya semangat kerja mereka dan menghalau rasa bosan terhadap pekerjaan rutin, kaku, keras dan disiplin ketat yang selama ini dikerjakannya dengan rasa takut bila pekerjaannya tidak terselesaikan.

b. Komunikasi

Pimpinan harus mengkomunikasikan keputusan-keputusan/tugas-tugas/perintah-perintah yang di berikan kepada bawahan dengan cara yang bersifat kemanusiaan. Dengan komunikasi yang baik dan yang bersifat asih-asah-asuh maka hubungan yang manusiawi.

c. Persoalan-persoalan psikologis, sosial maupun ekonomis.

Karena dalam melaksanakan kerjasama yang kooperatif karena mereka menginginkan kepuasan dari adanya kerjasama tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut maka sebenarnya sebagai akibat dari adanya tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan pribadi dari pada individu yang menjadi anggota organisasi.

d. Bahan baku.

Apakah di tempat itu tersedia cukup bahan yang diperlukan perusahaan, sehingga bahan tidak perlu diangkut dari tempat lain.

e. Tenaga kerja.

Tersedianya di tempat itu tenaga-tenaga yang diperlukan dan bagaimana tingkat upahnya.

f. Transportasi

Faktor-faktor ini harus diperhatikan (penting) karena akan menyangkut biaya distribusi.

g. Sumber tenaga air dan listrik.

Tenaga air masih merupakan faktor yang ditentukan oleh alam, walaupun sekarang sudah ada sumber listrik dari diesel tetapi kurang memuaskan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibanding dengan listrik yang dari pusat.

h. Iklim

Perusahaan yang berlokasi di lingkungan yang nyaman dan bersih dengan berbagai fasilitas pendidikan dan rekreasi yang baik akan lebih mudah menarik para pelamar dibandingkan perusahaan yang berlokasi di daerah yang mempunyai tingkat kejahatan yang tinggi, terpencil, terperosok dengan iklim yang tidak menyenangkan

i. Peraturan Pemerintah

Merupakan pertimbangan utama bagi para manajer dalam pelaksanaan fungsi personalia.

Sebagai contoh keputusan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa diambil sewenang-wenang oleh perusahaan tanpa memperhatikan dampaknya terhadap stabilitas politik, program dan peraturan.

j. Intensitas

Manajer dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer yang berkaliber tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini meliputi human relations, lingkungan kerja dan kelancaran kerja. Seperti telah penulis kemukakan di muka bahwa dengan human relations berarti di dalam organisasi perusahaan tersebut terdapat hubungan yang terjalin di antara segenap anggota organisasi dan ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan yang diberikan oleh perusahaan maupun suasana yang diciptakan oleh para karyawan itu sendiri dalam rangka kelancaran dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

Berikut ini akan penulis bahas masing-masing variabel dalam penelitian, meliputi variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini sebagai variabel independennya adalah human relations dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kelancaran kerja karyawan.

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab di dalam suatu masalah, variabel independen sering disebut juga dengan variabel pengaruh, maka di dalam penulisan ini yang menjadi variabel independen adalah human relations atau

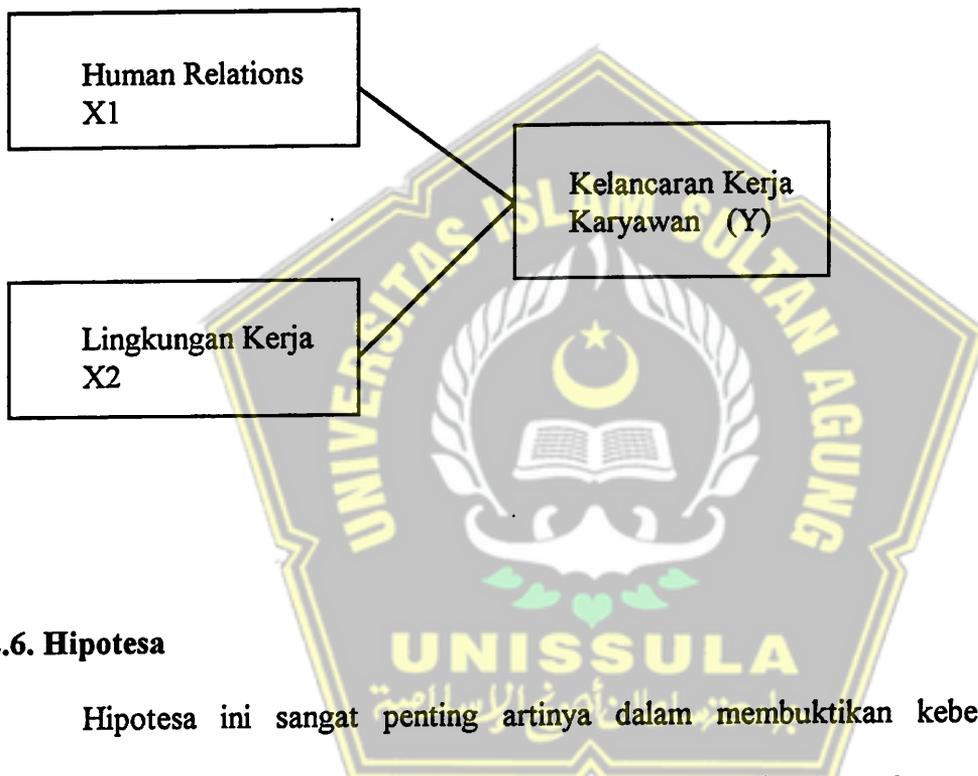
hubungan kemanusiaan dalam pelaksanaan tugas dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kelancaran tugas, karena human relations dan lingkungan kerja ini merupakan variabel yang nantinya akan mempengaruhi kelancaran kerja para karyawan di dalam suatu organisasi.

Seperti kita ketahui bahwa manusia adalah merupakan salah satu faktor penting di dalam proses human relations dalam suatu organisasi. Tentu saja apabila tanpa unsur manusia maka human relations maupun segala aktivitas tidak akan pernah terjadi. Di samping itu dalam suatu organisasi hendaknya diciptakan juga suatu suasana kerja yang menyenangkan karena hal ini merupakan salah satu bagian yang turut berperan dalam kelancaran kerja organisasi sehingga organisasi tidak akan berjalan lancar apabila tidak didukung dengan adanya situasi lingkungan kerja yang baik.

Variabel dependen adalah suatu gejala yang menjadi akibat atau sesuatu yang menjadi masalah. Jadi variabel dependen merupakan variabel yang menerima akibat dari variabel yang lain yaitu variabel independen. Variabel dependen sering disebut juga dengan variabel yang dipengaruhi atau tergantung. Di dalam penulisan ini maka variabel dependennya adalah kelancaran kerja para karyawan ini akan dipengaruhi oleh human relations dan lingkungan kerja. Agar kelancaran kerja ini benar-benar dapat mencapai tujuannya secara penuh maka di dalam organisasi perlu adanya human relations dan lingkungan kerja yang baik.

Jadi yang terpenting dalam hal ini adalah, bahwa human relations dan lingkungan kerja akan sangat membantu dalam proses pelaksanaan tugas dalam rangka kelancaran kerja para karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan pokok pikiran tersebut di atas maka dapatlah diuraikan

logikanya yaitu bahwa : Suatu proses kelancaran kerja karyawan akan efektif atau dapat berjalan dengan lancar dan adanya situasi dari lingkungan kerja yang menunjang kelancaran kerja dari para karyawan. Jadi secara teoritis terdapat ada hubungan antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan gambar kerangka penelitian.



2.6. Hipotesa

Hipotesa ini sangat penting artinya dalam membuktikan kebenarannya, sehingga hal ini merupakan titik kerja penulis di dalam menuju pemecahan masalah.

Menurut Winarno Surachman (1990 : 33) menyatakan bahwa, hipotesa adalah perumusan jawaban sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang benar.

Bertitik tolak dari pengertian tersebut diatas, maka hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ada pengaruh yang kuat antara human relations terhadap kelancaran kerja karyawan.

- Ada pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan.
- Ada pengaruh yang kuat antara human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis di dalam menyusun skripsi ini bersifat eksploratif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui atau mengungkapkan suatu masalah.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini pada PT. ISANTI yang terletak di jalan Raya Semarang - Bawen Kilometer 30 Nomor 35 tepatnya berada di desa Randu Gunting yang masih berada di dalam wilayah Kabupaten Semarang.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh individu yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. ISANTI di Ungaran, yang berjumlah 150 orang (di bagian produksi mebel) atau furniture.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling, dengan menentukan sampel secara acak dari karyawan bagian produksi (mebel atau furniture) sebanyak 30 orang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data ini penulis menggunakan tehnik-tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Questionnaire (Kwesioner)

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

b. Interview (Wawancara)

Metode ini cukup baik, dimana penulis mendatangi langsung esponden dan mengadakan wawancara lisan lalu mencatat semua jawaban dari reponden.

c. Observasi (pengamatan)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat, mengamati, dan mencatat informasi tentang gejala yang timbul dan langsung pada obyek yang diteliti.

3.5. Sumber Data

Sumber data yang dilakukan untuk memperoleh data yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini penulis memperoleh data langsung dari karyawan yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Dalam hal ini penulis mendapatkan data dengan membaca buku-buku atau literatur, surat kabar dan keterangan lain baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.6.1. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu :

3.6.1.1. Human relations (X1)

Human relations yaitu kegiatan/tindakan dalam mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Human relations dapat diukur dengan indikator :

- a. Keakraban kerja yang terjalin diantara para karyawan.

Agar supaya proses kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan ini dapat berhasil dengan baik, maka amatlah dibutuhkan adanya suatu hubungan kerja kemanusiaan antara anggota-anggota organisasi yang dilakukan secara harmonis, maka keakraban karyawan di sini sangat berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang telah diberikan dari pimpinan untuk dikerjakan secara bersama-sama dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

b. Kegiatan yang dilakukan pada waktu senggang.

Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pada waktu senggang. Biasanya ada yang melakukan kegiatan rutin dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada juga yang menghilangkan kejenuhan dalam bekerja itu tergantung pada individunya masing-masing.

c. Kerjasama didalam hubungannya dengan pekerjaan.

Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangatlah penting, karena di dalam suatu perusahaan kalau tidak ada kerjasama yang baik dan harmonis maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tidak akan terwujud. Di samping tujuan tidak akan terwujud dan mengenai kelencaran kerja karyawannya akan terhambat oleh sesuatu yang menjadi sebab atau pengaruh.

3.6.1.2. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja yaitu kondisi fisik dan non fisik yang ada pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator :

a. Pelayanan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Pelayanan karyawan ini akan merupakan suatu yang penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan pelayanan kerja yang baik maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakan.

b. Kondisi kerja yang berada di sekitar para pekerja.

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan/sinar yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

c. Hubungan karyawan sebagai individu atau kelompok.

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga akan berpengaruh terhadap kelancaran kerja dari karyawan perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menghambat dalam penyelesaian tugas. Hal ini disebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya, karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

3.6.2. Variabel Dependen (Kelancaran Kerja / Y)

Kelancaran kerja yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai swasta maupun instansi pemerintahan tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Kelancaran kerja dapat diukur dengan indikator :

a. Pembagian kerja antar personil.

Bahwa dalam organisasi akan terdapat unit-unit, bagian-bagian dan pejabat yang melaksanakan pekerjaan, dimana perincian tugas, saluran wewenang

maupun tanggung jawab dari masing-masing munit, bagian dan pejabat telah terperinci dengan jelas, maka proses kerjasama antar karyawan dapat langsung dengan baik pula.

b. Tindakan bantuan dari atasan.

Hail ini memang penting karena dengan adanya tindakan bantuan atau tolong-menolong tersebut, maka dapat mendorong semangat mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih lancar.

c. Disiplin kerja para karyawan.

Disiplin ini kadang-kadang mempunyai arti yang negatif, mempunyai arti sebagai hukuman kepada mereka yang gagal dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik, kolektif maupun perseorangan sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan bagi seseorang karyawan di sini dapat ditunjukkan dengan adanya kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau tata tertib dan ketaatan karyawan dari atasannya.

Baik variabel independen maupun variabel dependen, cara pengukurannya penulisan menggunakan score, dimana seorang responden diminta untuk memberikan jawab sebagai berikut :

- Apabila jawaban a diberi score 4
- Apabila jawaban b diberi score 3
- Apabila jawaban c diberi score 2
- Apabila jawaban d diberi score 1

3.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua analisis, yaitu dengan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

3.7.1. Analisis Kualitatif

yaitu suatu alat yang bersifat memberi keterangan dan penjelasan dari hasil questionnaire yang diperoleh.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisa dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Sedangkan analisis kuantitatif ini dilakukan melalui :

3.7.2.1. Regresi Berganda

Yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent (human relations = X_1) dan (lingkungan kerja = X_2) terhadap variabel dependen (kelancaran kerja karyawan = Y).

Rumus yang digunakan :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kelancaran kerja karyawan

B_0 = Konstanta

X_1 = Human relations

X_2 = Lingkungan kerja

B_1, B_2 adalah koefisien regresi yang merupakan besaran angka perubahan, apabila variabel bebas mengalami perubahan. Apabila nilai koefisien regresi makin tinggi maka semakin besar pula pengaruh variabel tidak bebas.

3.7.2.2. Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman digunakan untuk mengukur koefisien korelasi berdasarkan rangking yang dicapai pada masing-masing variabel.

Dari pemberian ranking tertentu akan diperoleh hubungan variabel antara X_1 , X_2 sebagai variabel independen dengan Y sebagai variabel dependennya.

Keterangan :

X_1 = Human relations

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kelancaran kerja karyawan

Adapun rumus yang digunakan :

$$r = 1 - \left[\frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Dimana :

n = Jumlah pasangan nilai X dan Y dalam data

d^2 = menunjukkan ranking antara variabel yang diteliti

3.7.2.3. Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi berganda sangat penting untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel-variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yang diperhitungkan secara keseluruhan.

Rumus yang digunakan :

$$R_{y(1.2)} = \sqrt{\frac{(r_{y1}^2 + r_{y2}^2) - 2(r_{y1}r_{y2} \cdot r_{y12})}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

r_{y12} = koefisien korelasi berganda

r_{y1} = koefisien antara variabel X_1 dengan variabel Y

r_{y2} = koefisien antara variabel X_2 dengan variabel Y

r_{12} = koefisien antara variabel X_1 dengan X_2

X_1 = variabel human relations

X_2 = variabel lingkungan kerja

Y = variabel kelancaran kerja karyawan

3.7.2.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya pengaruh variabel tergantung yang disebabkan oleh variabel bebas.

Rumus koefisien determinasi yang digunakan :

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

Dimana :

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.2.5. Uji Hipotesis

3.7.2.5.1. Uji t

Uji t berguna untuk menguji dampak perubahan dari masing-masing variabel bebas (human relations dan lingkungan kerja) secara individu.

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesa alternatif diterima dan menolak hipotesa nol, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hipotesa alternatif ditolak dan menerima hipotesa nol, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Rumus untuk menghitung t test :

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi parsial sampel

β = koefisien regresi parsial populasi

S_b = standar error koefisien regresi

Dengan kriteria :

1. Taraf 0,05
2. $H_0 = \beta = 0$ dan $H_0 = \beta \neq 0$
3. Derajat kebebasan dari t tabel (n-2)

3.7.2.5.1. Uji F

Uji F ini hanya digunakan untuk mengetahui atau menguji sampai seberapa jauh model yang kita pakai cukup signifikan.

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Jadi H_a diterima dan H_o ditolak.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Jadi H_a diterima dan H_o ditolak.

Rumus untuk menghitung F test

$$F = \frac{R^2/2}{(1-R^2)/(n-2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

R^2 = koefisien determinasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya dan Perkembangan PT. ISANTI

Dalam rangka untuk meningkatkan export non migas dan adanya peluang untuk export kayu lapis, maka berdirilah PT Indosemar Wonobhakti yang terletak di Jalan Raya Semarang - Bawen Kilometer 30 Nomor 35 tepatnya di desa Randu Gunting Ungaran Kabupaten Semarang. PT. ISANTI adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kayu lapis terutama kayu hutan tanaman industri. Perusahaan ini termasuk perusahaan PMDN atau Penanaman Modal Dalam Negeri. PT Indosemar Wonobhakti berdiri pada tanggal 24 agustus 1989 dengan kate Notaris No. 35 tanggal 24 Agustus 1989. Dalam pendiriannya perusahaan ini dipelopori empat orang yang merupakan usahawan Indonesia yaitu :

1. Bapak Iwan Sutadi Sidarta
2. Bapak St. Wijanarko
3. Bapak Diota Rakita Mukhtar
4. Ibu Niken Patmorini Nugraha

Keempat nama tersebut selain sebagai pendiri perusahaan juga sebagai pemegang saham atau pemilik perusahaan yang namanya tertera dalam akte notaris pendiri perusahaan.

PT Indosemar Wonobhakti merupakan perusahaan yang sedang berkembang dan bergerak dalam bidang pengelolaan kayu tanaman industri untuk kayu lapis yang produknya 100% diekspor ke mancanegara.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi didirikannya PT. ISANTI adalah sebagai berikut :

1. Permintaan kayu lapis diluar negeri sangat tinggi maka dirasa perlu untuk mendirikan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kayu lapis dan furniture atau mebel.
2. Karena PT. ISANTI menjual produknya keluar negeri, maka perusahaan ini akan dapat menambah atau menguntungkan bagi negara atau menambah devisa negara dari sektor non migas.
3. PT. ISANTI berada di daerah kawasan industri dengan letak strategis sehingga akan dapat mencapai beberapa kemudahan.

Dalam usia yang relatif muda yaitu kurang lebih 10 tahun ini, PT. ISANTI berusaha mengembangkan hasil usahanya dengan produk barang yang berkualitas. Dimana banyak badan usaha bermunculan, umumnya masalah persaingan merupakan hal yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan, untuk mengantisipasi hal tersebut PT. ISANTI selalu meningkatkan mutu/kualitas kayu lapis yang dapat dipertanggungjawabkan kualitasnya.

Dalam perkembangannya, produk yang dihasilkan PT. ISANTI yang semula 100% diekspor dengan tujuan utama ke negara Jepang, Taiwan, dan Korea, mulai tahun 1996 sampai dengan sekarang juga menjual produknya di dalam negeri.

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan kerjasama dari orang-orang yang satu tujuan. Suatu organisasi/perusahaan, agar dapat berjalan dengan lancar, efisien serta untuk mempertahankan kondisi yang

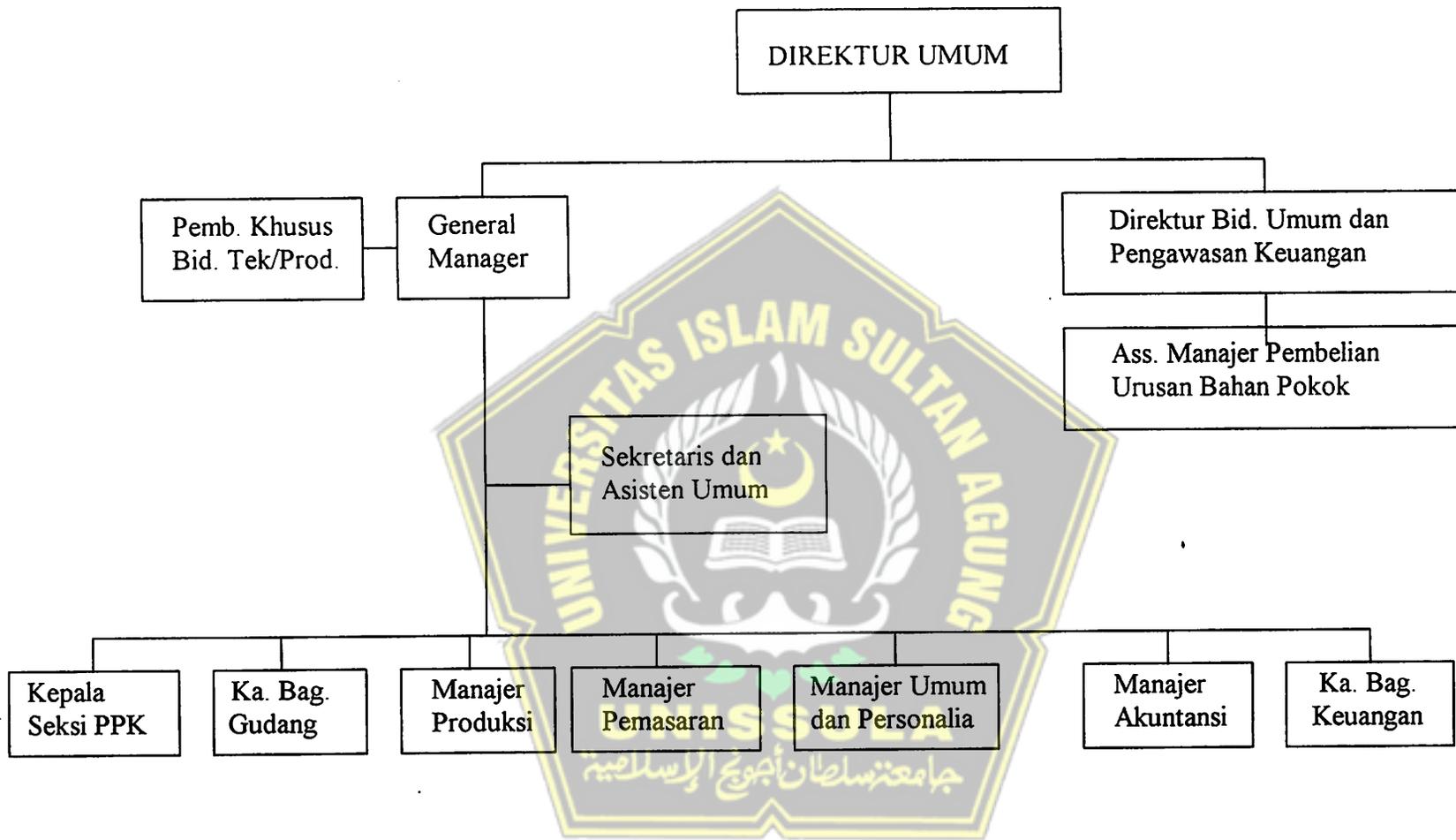
sudah stabil, maka sangat mutlak diperlukan adanya struktur organisasi yang jelas dan tegas yang menunjukkan garis wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas masing-masing bagian.

Demikian pula dengan PT. ISANTI, sangat memerlukan adanya struktur organisasi dalam rangka menjalankan usaha untuk mencapai tujuan.

Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memberikan keuntungan-keuntungan antara lain :

1. Perencanaan yang telah dibuat akan dilaksanakan dengan baik.
2. Pelaksanaan kerja dapat lebih efektif dan efisien.
3. Masing-masing individu dapat mengetahui tugas-tugasnya serta hubungan antara yang satu dengan yang lainnya.
4. Kesimpangsiuran pekerjaan dapat dihindari.
5. Merupakan wadah tempat kerjasama yang baik antara yang satu dengan yang lain.
6. Pembagian kerja lebih baik, dan penempatan orang-orang yang tepat pada setiap bagian.
7. Mempermudah pengawasan manager terhadap bawahan, dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas.

Bentuk struktur organisasi yang digunakan PT. ISANTI adalah bentuk garis dan dapat penulis sajikan dalam gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. INSANTI Semarang

Sumber : PT. INDOSEMAR WONOBHAKTI (ISANTI)

KETERANGAN :

Adapun wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas dan tanggung jawab penuh terhadap kemajuan perusahaan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada di perusahaan.

Di samping itu dia juga merangkap sebagai pemilik perusahaan.

2. Direktur bidang umum dan Pengawasan Keuangan

Direktur bidang umum dan Pengawasan Keuangan mempunyai tugas membantu Direktur Utama dalam bidang umum dan keuangan perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, bagian ini dibantu oleh Asisten Manajer Pembelian Urusan Bahan Pokok yang bertanggung jawab atas semua pembelian barang-barang milik perusahaan mulai dari bahan baku sampai dengan mesin-mesin.

3. General Manager

Bagian ini mempunyai wewenang penuh dalam mengkoordinasikan dan merencanakan serta mengawasi atas pelaksanaan kegiatan perusahaan.

General Manager ini merangkap sebagai wakil Direktur Utama.

4. Sekretaris dan Asisten Umum

Sekretaris dan Asisten Umum mempunyai tugas membantu menjalankan semua tugas-tugas General Manager di bidang umum dan kesekretariatan.

5. Pembantu khusus Bidang Tehnik dan Produksi

Bagian ini adalah merupakan staf yang berpeeran sebagai pemberi saran dan konsultasi kepada General manajer dalam bidang tehnik dan produksi untuk kelancaran produksi perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya bagian ini bekerjasama dengan Ka. Sie PPIC dalam mengumpulkan data mengenai perencanaan produk, pengawasan produk, mengecek persediaan yang ada untuk dilaporkan pada pimpinan.

6. Manajer Produksi

Bertanggung jawab terhadap persiapan-persiapan kegiatan proses produksi yang mengkorrdinasikan semua kegiatan yang berhubungan dengan kelancaran proses produksi.

7. Manajer Pemasaran

Manajer Pemasaran mempunyai tugas untuk mencari peluang-peluang untuk menjual produk atau mencari pembeli dan kegiatan yang berhubungan dengan penjualan seperti pengiriman barang, surat-surat yang berhubungan dengan penjualan.

8. Manajer Umum dan Personalia

Bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab atas masalah-masalah kepegawaian yang meliputi perencanaan pengadaan tenaga kerja, perekrutan penyeleksian, pengembangan karyawan, penggajian dan pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan.

9. Manajer Akuntansi dan keuangan

Bagian ini bertanggung jawab penuh mengenai masalah keuangan ada dalam perusahaan. Tugasnya meliputi pengecek persyaratan-persyaratan yang berhubungan dengan pembelian yang terjadi dalam perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya bekerjasama dengan kabag.keuangan dalam hal membuat laporan keuangan, memeriksa semua pemasukan dan pengeluaran yang terjadi dalam perusahaan.

4.3. Tenaga Kerja Serta Jaminan Kerja

Jumlah tenaga kerja di bagian produksi furniture atau mebel pada PT. ISANTI ini adalah 150 orang, yang terdiri dari 25 orang karyawan bulanan dan 30 orang karyawan harian, 95 orang karyawan harian lepas kontrak (borongan). Disamping tenaga kerja juga ada sistem upah, jam kerja dan jaminan kerja yang dapat dijelaskan di bawah ini sebagai berikut :

4.3.1. Sistem Upah Tenaga Kerja

Upah merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sistem pengupahan yang dipakai oleh PT. ISANTI yaitu :

- Sistem upah bulanan
yaitu diberikan setiap akhir bulan.
- Sistem upah harian
yaitu diberikan setiap akhir minggu sekali.

- Upah lembur
- Upah beban kerja
- Upah perangsang

Khusus untuk upah perangsang diberikan pada karyawan sesuai dengan jabatan kondisi kerja.

4.3.2. Jam kerja

Untuk mengetahui sampai seberapa banyak produksi yang dihasilkan oleh karyawan pada saat tertentu, maka dalam satu perusahaan diterapkan pedoman jam kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan yang bersangkutan. Pada PT. ISANTI dibagi dalam dua kelompok yang bekerja 2 (dua) shift yaitu :

- a. Shift I : pukul 06.00 - 12.00
- b. Shift II : pukul 12.00 - 18.00

Dalam sistem kerja ini masing-masing shift bergiliran didalam masuk kerjanya, misalnya shift I masuk pagi dalam minggu pertama maka pada minggu kedua masuk siang dan begitu sebaliknya pada shift yang kedua.

4.3.3. Jaminan Kerja

Bentuk jaminan kerja di PT. ISANTI ini adalah :

- a. Jaminan kecelakaan kerja.
- b. Jaminan hari tua.
- c. Kesejahteraan tenaga kerja.
- d. tunjangan hari raya.

Selain itu semua karyawan perusahaan diasuransikan pada Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Dipilih ASTEK untuk mengasuransikan tenaga kerja karena lembaga asuransi tersebut bersifat semi dinas dan diselenggarakan oleh pemerintah dan dibidangi oleh Departemen Tenaga Kerja sehingga setiap perusahaan wajib memiliki lembaga asuransi tersebut.

4.4. Produksi

4.4.1. Jenis Produksi

PT Indosemar wonobhakti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu, terutama kayu tanaman industri. Produksi yang dihasilkan PT. ISANTI adalah berupa kayu lapis dan furniture. Adapun mengenai jenis kayu lapis yang dihasilkan ada dua macam yaitu :

1. Laminating Board (LB)

Laminating Board adalah kayu lapis/papan yang bentuk susunannya berupa potongan-potongan yang ukurannya sama besar dengan disusun sejajar. Biasanya digunakan untuk dinding-dinding rumah.

2. Core Lumber Core (CLC)

Core Lumber Core adalah kayu lapis yang bentuk susunannya berupa potongan-potongan kecil dan disusun acak/tidak sejajar, juga digunakan untuk dinding rumah. Kedua jenis produk ini, diekspor ke negara-negara Korea, Jepang, dan Taiwan. Sedangkan furniture-furniture yang dihasilkan antara berupa bed atau tempat tidur, rak buku, tempat jemuran pakaian, dan lain-lain, dan diberi merk "Harmony". Untuk furniture ini sebagian besar dijual/dipasarkan lokal terutama di daerah Jawa Tengah.

4.4.2. Proses Produksi

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi diperlukan adanya suatu proses produksi yang harus dilakukan. proses produksi adalah tahap-tahapan/langkah-langkah yang dilakukan untuk mengolah dari bahan baku menjadi barang jadi.

Mengenai proses pengelolaan untuk kayu lapis ini adalah sebagai berikut :

1. Pada mesin Sawmill (mesin pembelah), kayu yang masih dalam bentuk glondongan/log diolah, dibelah-belah menjadi papan, dinamakan Sawn Timber.
2. Bahan jadi Sawn Timber ini kemudian dimasukkan di mesin Boller Killen Dry (mesin pengering) papan dikeringkan untuk menghilangkan/mengurangi kadar air yang terdapat pada kayu, sehingga papan tersebut menjadi lebih ringan.
3. Dari mesin Boller Killen Dry, papan-papan yang sudah kering dimasukkan ke dalam gudang, dilanjutkan ke dalam bagian produksi dan siap diolah.
4. Di bagian produksi ini, papan-papan ini dimasukkan di dalam mesin planner, yaitu mesin untuk menghaluskan papan.
5. Setelah dihaluskan, papan dimasukkan ke dalam mesin multiripsaw. Papan-papan tersebut akan dibelah-belah lagi menjadi lempengan-lempengan kecil.
6. Lempengan-lempengan kecil kemudian digabungkan untuk Laminating Board digabungkan dengan menggunakan mesin Composer, sedangkan untuk Core Lumber Core digabungkan dengan menggunakan mesin High Frequency/HF.
7. Dari hasil proses yang keenam, yang berupa LB dan CLA langsung diekspor diolah menjadi furniture, terutama yang terbuat dari kayu pinus.

4.5. Pemasaran

4.5.1. Daerah Pemasaran

Kegiatan pemasaran bagi suatu perusahaan sangat mutlak diperlukan untuk memasarkan, mendistribusikan produk-produknya kepada konsumen. PT. ISANTI adalah perusahaan yang sebagian besar produknya dipasarkan ke manca negara (dieksport). Negara-negara sebagai tujuan eksport meliputi Korea, Jepang dan Taiwan, sedangkan untuk produk-produk yang dijual di dalam negeri, daerah pemasarannya meliputi kota-kota di Jawa Tengah.

4.5.2. Daerah Distribusi

Saluran distribusi yang digunakan oleh perusahaan di dalam memasarkan/mendistribusikan barang-barangnya ke konsumen adalah saluran distribusi tidak langsung.

Dalam arti PT. ISANTI menggunakan perantara yaitu dari perusahaan ke pedagang atau agen dan kemudian ke konsumen akhir atau pemakai industri.

BAB V

ANALISA DATA

5.1. Analisis Kualitatif

5.1.1. Human Relations

Masalah Human Relations adalah merupakan hubungan kemanusiaan antara individu yang terjalin diantara anggota organisasi yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Meskipun perusahaan itu mempunyai susunan yang baik bahkan mendekati kesempurnaan, tidak akan dicapai hasilnya yang memuaskan bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu hubungannya satu sama lain tidak baik, tidak ada kerjasama antara satu dengan yang lain dan tidak ada saling mengerti sehingga untuk dapat mencapai tujuan perusahaan hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan sangat diperlukan. Untuk mengetahui sejauh mana Human Relations pada PT. ISANTI dapat dilihat pada tabel dari responden Human Relations.

5.1.1.1 Keakraban Karyawan

Hubungan karyawan dalam pelaksanaan tugas sangat penting untuk mencapai kelancaran kerja karyawan dalam perusahaan. Hubungan kerja yang terjalin diantara para karyawan ini dapat berupa hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Mengenai keakraban yang terjalin antara para karyawan dalam perusahaan berupa bantuan dari rekan sekerja atau atasan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, kunjungan bagi

karyawan yang sakit. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai keakraban yang terjalin diantara para karyawan dapat dilihat dari jawaban yang diberikan oleh responden pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Tanggapan Responden dalam Menghadapi
Kesulitan Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Rekan Sekerja dan Atasan	10	33,34
Rekan Sekerja	13	43,33
Atasan	7	23,33
Sendiri	-	
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data tabel 5.1. mengenai pendapat dari tiap-tiap karyawan apabila menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat kita ketahui bahwa apabila mereka menghadapi kesulitan maka 43,33% responden akan mengemukakan kesulitan kepada rekan sekerja, sedangkan yang mengemukakan kesulitan kepada rekan sekerja dan atasan sebanyak 33,34% responden dan sisanya 23,33% responden langsung dikemukakan kepada atasan. Ini berarti bahwa mereka, sebagian responden, akan lebih leluasa untuk mengemukakan kesulitan kepada rekan sekerja saja. Kemudian bagaimana tanggapan para karyawan mengenai kunjungan bagi karyawan yang sedang sakit, penulis sajikan tabel 5.2. berikut ini.

Tabel 5.2
Tanggapan Responden mengenai Kunjungan
Bagi Karyawan yang Sakit

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	15	50
Hampir Selalu	9	30
Kadang-kadang	6	20
Tidak Pernah	-	
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.2. menunjukkan bahwa apabila ada karyawan yang sakit, maka mereka akan selalu menengoknya 50%, yang hampir selalu menengok adalah 30%, dan yang kadang-kadang saja 20%. Hal ini berarti bahwa hubungan mereka satu sama lain terjalin dengan baik.

5.1.1.2 Kegiatan pada Waktu Senggang

Kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan pada waktu senggang disela-sela kegiatan rutin dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilakukan dengan berbagai cara, tentunya ini dimaksudkan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Tanggapan Responden mengenai Kegiatan pada Waktu Senggang

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Berbincang-bincang	20	66,67
Makan/minum di warung	7	23,33
Hanya duduk-duduk saja	3	10,00
Membaca koran	-	
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.3. dapat dilihat sebanyak 66,67% responden menyatakan bahwa kegiatan pada waktu senggang adalah berbincang-bincang dengan rekannya, sedangkan 23,33% hanya makan/minum di warung dan 10% digunakan untuk duduk-duduk saja.

Tabel 5.4

Tanggapan Responden mengenai Perbincangan yang Dilakukan pada Waktu Senggang

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Masalah Pribadi	5	26,66
Masalah Pekerjaan	11	36,67
Kedua masalah tersebut	14	46,67
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Ternyata dari 30 responden, ada 26,66% yang menyatakan bahwa mereka membicarakan masalah pribadi. 36,67% membicarakan masalah pekerjaan, sedangkan sisanya 46,67% membicarakan masalah pribadi dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa yang membicarakan masalah pekerjaan termasuk dalam kategori yang tinggi dibandingkan dengan masalah yang lain.

5.1.1.3 Kerjasama dalam Hubungannya dengan Pekerjaan

Hubungan kerjasama yang terdapat dalam perusahaan harus diatur dengan sebaik-baiknya usaha atau tujuan yang telah ditentukan oleh segenap anggota segera dapat terwujud dan untuk mewujudkannya tentu diperlukan kerjasama diantara para karyawan. Melalui kerjasama dalam hubungannya dengan pekerjaan, karyawan dapat segera mengatasi kesulitannya dalam melakukan pekerjaan sehingga akan lebih memperlancar kerja dari karyawan itu sendiri, sehingga untuk mewujudkan kerjasama

yang serasi diantara para karyawan pada perusahaan maka pimpinan perlu selalu memberikan perhatian, pengarahan, dan motivasi kerja pada karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kerjasama yang terjalin dalam hubungannya dengan pekerjaan, dapat diketahui dari jawaban yang diberikan oleh responden pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerjasama yang Baik dan Harmonis

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	16	53,33
Hampir Selalu	10	33,34
Kurang	4	13,33
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Melihat tabel di atas, maka sebanyak 13,33% responden menyatakan kurang, 33,34% menyatakan hampir selalu, dan 53,33% menjawab selalu. Ini terbukti bahwa hubungan kerjasama antara mereka memang selalu berjalan dengan baik dan harmonis. Sampai seberapa jauh hubungan kerjasama diantara mereka itu berlangsung, penulis sajikan tabel 5.6. berikut ini.

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerjasama dengan Atasan dan Rekan Sekerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	12	40
Hampir Selalu	15	50
Kadang-kadang	3	10
Tidak Pernah	-	
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Ternyata dari responden, 40% responden menyatakan selalu bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja, sedangkan 50% hampir selalu, dan sisanya 10% menjawab kadang-kadang. Hal ini dapat dimaklumi bahwa setiap pekerjaan akan selalu mereka selesaikan secara bersama, kecuali hanya pada pekerjaan yang memang harus diselesaikan sendiri.

5.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja didalam perusahaan baik, maka karyawan akan cenderung untuk bekerja didalam perusahaan dengan baik pula. Mengenai lingkungan kerja yang terdapat pada PT. ISANTI dapat dilihat dari :

5.1.2.1 Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan pelayanan kerja yang baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pelayanan karyawan pada PT. ISANTI berupa pelayanan kamar mandi/WC, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.

Berikut tabel tanggapan responden mengenai pelayanan yang diberikan oleh perusahaan :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Pelayanan Kesehatan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	19	63,34
Hampir Selalu	11	36,66
Kurang	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Mengenai pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan ternyata karyawan menyatakan hampir selalu mendapatkan pelayanan kesehatan. Ini terbukti dari 30 responden ada 36,66% menyatakan hampir selalu mendapatkan pelayanan kesehatan dan lebih separuh responden yaitu 63,34% menjawab selalu.

Sedangkan mengenai penyediaan kamar mandi/WC di perusahaan dapat kita lihat dari jawaban responden pada tabel 5.8.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kamar Kandi/WC

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Memadai	17	56,67
Cukup Memadai	11	36,66
Kurang Memadai	2	6,67
Tidak Memadai	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Adanya kamar mandi/WC di perusahaan ternyata sebagian besar responden menyatakan memadai 56,67% dan 36,66% menyatakan cukup memadai, sedangkan hanya 6,67% menyatakan kurang memadai. Hal ini berarti dari 30 responden yang dijadikan sampel ternyata separuh lebih menyatakan bahwa pelayanan kamar mandi/WC yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai.

5.1.2.2 Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi didalam perusahaan dimana karyawan bekerja, hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suasana bising yang dapat dikendalikan, keamanan para pekerja dan lain sebagainya.

Mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. ISANTI antara lain berupa : penerangan dan tempat kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi kerja yang ada didalam perusahaan dapat dilihat dari sejumlah jawaban dari responden pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Penerangan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	12	40
Baik	15	60
Cukup Baik	3	10
Kurang Baik	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.9. di atas mengenai pendapat dari tiap-tiap karyawan mengenai fasilitas penerangan yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat baik, karena 40% dari karyawan menyatakan demikian, 50% mengatakan baik, dan hanya 10% menyatakan cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas penerangan yang ada di PT. ISANTI sangat baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sedangkan tanggapan responden mengenai tempat kerja yang ada didalam perusahaan dapat diterangkan dengan tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Keteraturan Tata Ruang dan Layout Kantor

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Rapi dan Teratur	7	23,33
Rapi dan Teratur	12	40,00
Cukup	9	30,00
Kurang	2	6,67
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari 5.10. di atas, ternyata dari 30 responden yang dijadikan sampel, 23,33% menjawab sangat rapi dan teratur, 40% menjawab rapi dan teratur, 30% menjawab cukup rapi dan teratur, sedangkan sisanya 6,67% menjawab kurang rapi dan teratur.

5.1.2.3 Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang tidak serasi akan mengakibatkan karyawan merasa cepat bosan dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari, hal ini disebabkan karena didalam penyelesaian pekerjaannya, para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Mengenai hubungan karyawan yang ada di PT. ISANTI yaitu :

- a. Saling bantu apabila menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.
- b. Saling memberikan nasehat apabila salah satu rekan menghadapi kesulitan.

Tanggapan responden mengenai hubungan karyawan terlihat pada tabel 5.11. berikut ini :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Rekan Sekerja
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	16	53,34
Hampir selalu	10	33,33
Kadang-kadang	4	13,33
Tidak pernah	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.11. tersebut di atas, dapatlah kita ketahui bahwa responden yang selalu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 53,34%. Sedangkan yang menyatakan hampir selalu sebanyak 33,33% responden dan sisanya 13,33% responden kadang-kadang saja dalam menyelesaikan pekerjaan melakukan kerja sama dengan rekan sekerja.

Ini berarti bahwa sebagian responden akan lebih leluasa untuk menyatakan kesulitan kepada rekan sekerja, dan berarti pula bahwa hubungan diantara karyawan terjalin baik.

Adanya kesulitan diantara karyawan berarti mereka tentu saja membutuhkan perhatian maupun penyelesaian. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat kita lihat jawaban responden pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Perhatian dari Rekan Sekerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	14	46,67
Hampir Selalu	16	53,33
Kadang-kadang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Apabila kita lihat tabel di atas, maka dapat disimpulkan 53,33% responden menyatakan bahwa rekan sekerja hampir selalu memberikan perhatian dan ikut menyelesaikan kesulitan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa diantara mereka akan saling membantu kesulitan pekerjaan.

5.1.3 Kelancaran Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan kelancaran kerja karyawan antara lain terletak pada kemampuan, ketekunan, dan kedisiplinan dalam bekerja dari karyawan itu sendiri. Adanya hubungan kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan juga sangat menunjang kelancaran kerja sehingga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang berarti produktivitas kerja juga meningkat.

Keadaan kelancaran kerja karyawan pada PT. ISANTI dapat terlihat dari :

5.1.3.1 Pembagian Kerja

Dalam PT. ISANTI terdapat bagian-bagian yang melaksanakan pekerjaan dimana perincian tugas-tugas, aturan, wewenang maupun tanggung jawab dari masing-masing bagian telah terperinci dengan jelas sehingga proses kerjasama antar karyawan dapat berlangsung baik.

Tanggapan responden mengenai pembagian kerja pada PT. ISANTI dapat dilihat dari tabel 5.13. berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Puas	19	63,33
Cukup Puas	11	36,67
Kurang Puas	-	-
Tidak Puas	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Melihat tabel 5.13. tersebut, maka dapat kita ketahui bahwa 63,33% responden menyatakan puas dengan adanya pembagian kerja, dan 36,67% responden menjawab cukup puas. Jadi kesimpulannya bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pembagian kerja yang ada di PT. ISANTI.

Kemudian pendapat karyawan mengenai kejelasan perincian kerja, berikut tabel yang menjelaskan hal tersebut :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai
Kejelasan Perincian Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Jelas	20	63,67
Cukup Jelas	9	30,00
Kurang Jelas	1	3,33
Tidak Jelas	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Data di atas menunjukkan bahwa 63,67% responden merasa sangat jelas, 30% menyatakan cukup jelas, dan 3,33% responden menyatakan kurang jelas. Dari berbagai pendapat responden menunjukkan bahwa pembagian kerja pada PT. ISANTI

sangat jelas dan karyawan dapat mengetahui jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5.1.3.2 Tindakan Bantuan dari Atasan kepada Bawahan dan Sebaliknya

Hal ini sangat penting karena dengan adanya tindakan bantuan atau tolong menolong dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih lancar.

Tanggapan dari responden tentang tindakan bantuan dari atasan kepada bawahan dapat dilihat dari tabel 5.15. berikut ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai
Bantuan Rekan Sekerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	9	30
Hampir Sekali	18	60
Kadang-kadang	3	10
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Atas dasar tabel 5.15. tersebut ternyata dari 30 responden ada 30% yang menjawab selalu, 60% hampir selalu, sisanya 10% responden menjawab bahwa mereka kadang-kadang saja mendapat bantuan dari rekan sekerja.

Ini berarti kerjasama antara para karyawan telah berlangsung dengan baik, terbukti bahwa mereka hampir selalu memberikan bantuan apabila memang diperlukan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai
Bantuan dari Atasan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	7	23,33
Hampir Selalu	16	53,34
Kadang-kadang	6	20,00
Tidak Pernah	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Untuk tabel 5.16. di atas maka 23,33% responden menjawab selalu, 53,34% responden menjawab hampir selalu, 20% responden menjawab kadang-kadang, dan sisanya 3,33% responden menjawab tidak pernah mendapat bantuan dari atasan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa separuh lebih dari responden menjawab hampir selalu mendapat bantuan dari atasan, ini berarti bahwa adanya perhatian atasan terhadap bawahannya dalam pekerjaan yang memang perlu untuk mendapat bantuan.

5.1.3.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan bagi seorang karyawan perusahaan dapat ditunjukkan dengan adanya kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau tata tertib dan ketaatan karyawan terhadap perintah dari atasan. Adanya kedisiplinan dari karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Perhatiannya
Terhadap Tertibnya Absensi

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Memperhatikan	13	43,33
Memperhatikan	16	53,34
Kadang-kadang	1	3,33
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.17. di atas menunjukkan ternyata dari 53,34% responden memperhatikan akan tertibnya absensi, 43,33% sangat memperhatikan, dan 3,33% kurang memperhatikan.

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Selalu	19	63,33
Hampir Selalu	11	36,67
Kadang-kadang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.18 di atas yaitu ada 63,33% responden yang menjawab selalu, dan 36,67% responden yang menyatakan hampir selalu, maka dapatlah diambil kesimpulan bahwa separuh lebih dari seluruh responden akan selalu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5.2 Analisis Kuantitatif

Data yang terkumpul dari para responden agar lebih mudah dibaca dan dipelajari, maka dilakukan analisa. Analisa data dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian dan menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan rumus regresi berganda korelasi rank Spearman, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Adapun distribusi skor masing-masing variabel penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil tabulasi dapat diketahui melalui lampiran 1.

5.2.1 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (human relations = X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependent (kelancaran kerja = Y), perhitungan analisis regresi berganda dilakukan dengan perhitungan manual (periksa lampiran 9) dengan hasil sebagai berikut :

Bentuk persamaan regresi berganda :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kelancaran kerja karyawan

b_0 = konstanta

b_1, b_2 = koefisien garis regresi

X_1 = human relations

X_2 = lingkungan kerja

Persamaan regresi yang didapat :

$$Y = 5,8254 + 0,5668 X_1 + 0,1823X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa apabila variabel human relations (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) baik maka kelancaran kerja karyawan (Y) akan meningkat.

5.2.2 Korelasi Rank Spearman

1. Hubungan antara human relations (X_1) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

Untuk menghitung koefisien korelasi rank spearman antara variabel X_1 dan Y , maka terlebih dahulu menyusun kembali urutan masing-masing variabel , sehingga ranking pada variabel human relations (X_1) dalam urutan wajar.

Langkah selanjutnya setelah dibuat ranking baik ranking variabel (X_1) dan variabel Y maka kita menghitung nilai d yaitu perbedaan ranking variabel X_1 dengan ranking pada Y untuk setiap, kemudian dikuadratkan setiap d dan dijumlahkan seluruh nilai d (periksa lampiran 10).

Hasil perhitungan korelasi antara variabel human relations (X_1) dengan kelancaran kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif sebesar 0,6649. (periksa lampiran 10)

Hal ini menunjukkan dari 30 responden yang telah diteliti antara human relations dengan kelancaran kerja karyawan di dalam perusahaan PT. ISANTI Ungaran

saling berhubungan antara variabel satu dengan yang lain, atau jika human relation meningkat maka kelancaran kerja karyawan meningkat dan jika ada perubahan variabel human relations (X1) akan diikuti variabel kelancaran kerja (Y) dengan arah yang sama.

2. Hubungan antara lingkungan kerja (X₂) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

Untuk menghitung koefisien korelasi rank spearman antara variabel X₂ dan Y, maka terlebih dahulu menyusun kembali urutan masing-masing variabel, sehingga rangking pada variabel lingkungan kerja (X₂) dalam urutan wajar.

Langkah selanjutnya setelah dibuat rangking baik rangking variabel (X₁) dan variabel Y maka kita menghitung nilai d yaitu perbedaan rangking variabel X₁ dengan rangking pada Y untuk setiap, kemudian dikuadratkan setiap d dan dijumlahkan seluruh nilai d (periksa lampiran 10).

Hasil perhitungan korelasi antara variabel lingkungan kerja (X₁) dengan kelancaran kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif sebesar 0,63 (periksa lampiran 11). Berarti jika lingkungan kerja baik maka kelancaran kerja akan meningkat.

5.2.3 Korelasi Berganda

Dari perhitungan manual (periksa lampiran 11) diperoleh besarnya koefisien korelasi berganda (r_y) sebesar 0,719. Angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja adalah sangat erat. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat human relations dan lingkungan kerja

akan semakin meningkatkan kelancaran kerja, dan sebaliknya semakin turun tingkat human relations dan lingkungan kerja akan semakin menurunkan kelancaran kerja.

5.2.4 Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi (R) dari hasil perhitungan diperoleh $R = 51,69\%$ (periksa lampiran 12). Hal ini menunjukkan bahwa 51,69% kelancaran kerja dipengaruhi oleh variabel human relations dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 51,69\% = 48,31\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

5.2.5. Tes Hipotesis

Pengujian nyata tidaknya pengaruh antara human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y) digunakan uji t dan uji F yang didapat dari perhitungan manual (periksa lampiran 13).

a. Uji t

Untuk menguji koefisien regresi yang didapat digunakan uji t (t test) antara variabel human relations (X1) terhadap variabel kelancaran kerja (Y) dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ koefisien regresi tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel human relations (X1) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta \neq 0$ koefisien regresi signifikan, atau ada pengaruh yang berarti antara variabel human relations (X1) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

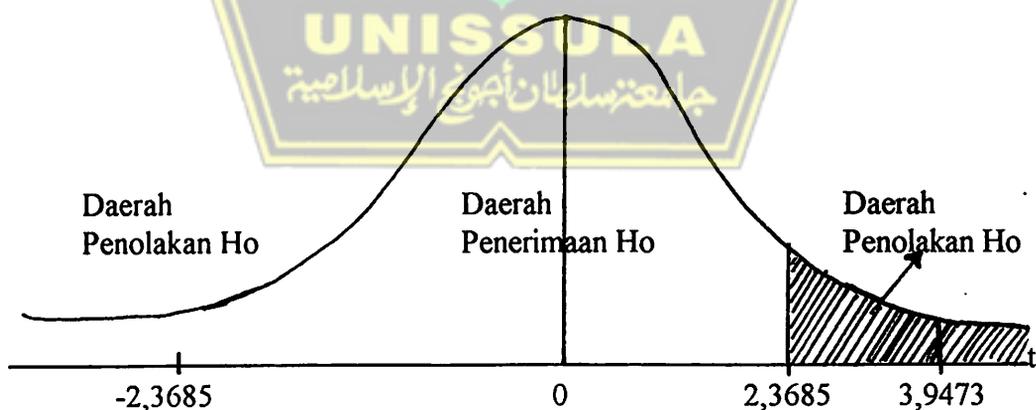
Dengan kriteria :

- Taraf nyata 0,05 (5%)
- Derajat kebebasan dari t tabel (n-2)
- Uji dua sisi

Dari hasil perhitungannya diperoleh besarnya t hitung sebagai berikut :

Nama Variabel	t hitung	t tabel
Human relations	3,9473	2,3685

Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung $3,9473 > t$ tabel $2,3685$ (periksa lampiran 13) dan terletak di daerah penolakan H_0 , maka H_a tidak ditolak atau dapat disimpulkan bahwa variabel human relations (X_1) benar-benar mempengaruhi kelancaran kerja karyawan (Y).



Gambar 5.2

b. Uji t

Untuk menguji koefisien regresi yang didapat digunakan uji t (t test) antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kelancaran kerja (Y) dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$ koefisien regresi tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

Ho : $\beta \neq 0$ koefisien regresi signifikan, atau ada pengaruh yang berarti antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

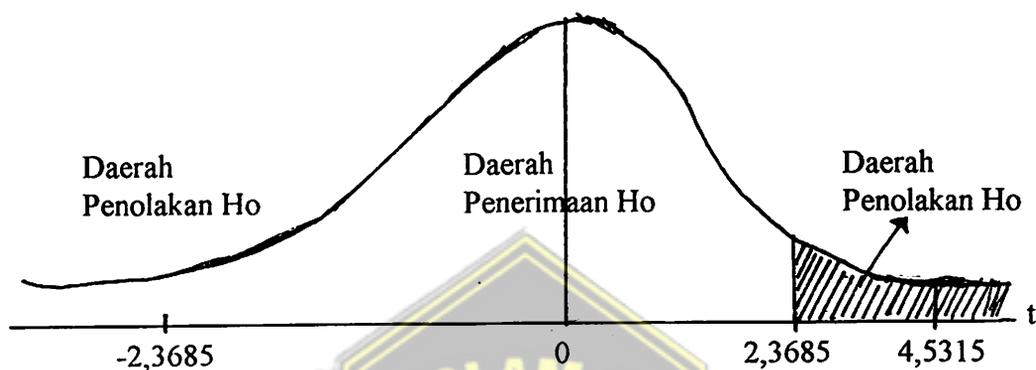
Dengan kriteria :

- Taraf nyata 0,05 (5%)
- Derajat kebebasan dari t tabel (n-2)
- Uji dua sisi

Dari hasil perhitungannya diperoleh besarnya t hitung sebagai berikut :

Nama Variabel	t hitung	t tabel
Lingkungan kerja	4,5315	2,3685

Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung 4,5315 > t tabel 2,3685. dan terletak di daerah penolakan Ho, maka Ha tidak ditolak atau dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) benar-benar mempengaruhi kelancaran kerja karyawan (Y).



Gambar 5.3

c. Uji F

Uji signifikansi menyeluruh menggunakan uji F yaitu untuk menguji keseluruhan model regresi, apakah memang terdapat pengaruh antara variabel variabel human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

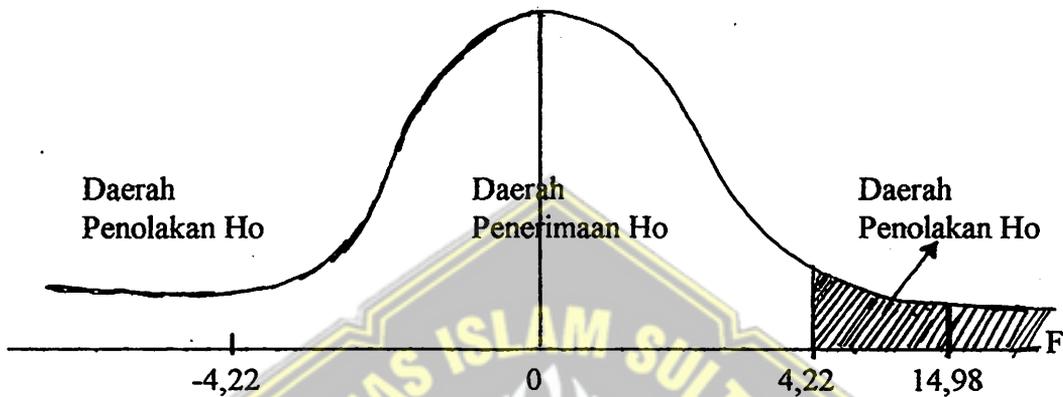
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 = 0$ berarti ada pengaruh antara variabel human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

Dengan kriteria :

- Taraf nyata 0,05 (5%)

- Derajat kebebasan dari F tabel (n-2)
- Uji dua sisi



Gambar 5.4

Kesimpulan :

F hitung yang didapat dari perhitungan manual (periksa lampiran 14) sebesar $14,98 > F$ tabel $4,22$ atau F hitung di daerah penolakan H_0 , sehingga diputuskan untuk tidak menolak H_0 , jadi persamaan regresi tersebut adalah signifikan, atau memang ada pengaruh antara variabel human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kelancaran kerja karyawan (Y).

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan regresi berganda antara human relations dengan lingkungan kerja diperoleh persamaan yaitu :

$$Y = 5,8254 + 0,5668 X_1 + 0,1823 X_2$$

Berarti apabila human relations dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kelancaran kerja karyawan.

2. Dari hasil perhitungan korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,6649$; $r = 0,63$, ini berarti ada hubungan yang kuat dan bersifat positif antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan, serta hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh hasil $R_{xy(12)} = 0,179$ berarti ada hubungan yang positif antara variabel human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan.

3. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan adalah sebesar 51,69% sedangkan sisanya sebesar 48,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Hasil uji hipotesa dengan dengan rumus uji t regresi berganda untuk membuktikan hipotesis yang ada dengan secara individu diperoleh hasil t sebesar 3,94736821

dan 4,531578947 , dan kemudian hasil tersebut dibandingkan pada tabel t dengan $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$ dan diperoleh hasil 2,3685, hasilnya $3,94736821 > 2,3685$ untuk variabel human relations dengan kelancaran kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif untuk variabel lingkungan kerja dengan kelancaran kerja juga menunjukkan ada pengaruh yang positif dengan hasil $4,53578947 > 2,3685$ itu terbukti dan diterima kebenarannya.

Sedangkan untuk uji F yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang ada dengan secara bersama-sama dapat dihasilkan sebesar 14,98 dan kemudian hasil tersebut dibandingkan pada tabel F dan diperoleh hasil 4,22, hasilnya F hitung $14,98 > F$ tabel 4,22.

6.2 Saran

1. Mengingat bahwa human relations berpengaruh terhadap kelancaran kerja karyawan, maka saran yang dapat penulis ajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah keakraban yang telah terjalin diantara karyawan pada PT. ISANTI tetap dipertahankan, karena hal ini dapat menumbuhkan adanya saling pengertian di antara sesama rekan sekerja, sesama atasan dengan bawahan.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan kelancaran kerja para karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan tetap menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan selalu memperhatikan pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan antara karyawan dalam perusahaan, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan harmonis, dapat menumbuhkan gairah kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan (1993), **“Pengantar Metode Statistik”**, LP3ES, Jakarta.
- Agus Ahyari (1990), **“Manajemen Produksi Sistem Produksi II”**, BBFC, Yogyakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo (1993), **“Statistik Induktif “**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, (1990), **“Manajemen Personalia”**, Ghalian Indonesia, Jakarta
- Indriyo Gito Sudarmo (1996), **“Prinsip Dasar Manajemen”**, BPFE, Yogyakarta.
- Nani Muryani (1993), **“Human Relations dan Public Relations dalam Manajemen”**, Penerbit Alumni, Bandung.
- Oemi Abdurachman (1992), **“Peranan Staf Dalam Manajemen”**, Penerbit Alumni, Bandung.
- Siagian, P. Sondang (1990), **“Peranan Staf dalam Menejemen”**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- _____ (1996), **“Filsafat Administrasi”**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sutrisno Hadi (1990), **“Metode Research I”**, Penerbit, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Sudjana (1993), **“Statistik untuk Ekonomi dan Niaga”**, Penerbit Tarsito, Bandung.
- W.J.S. Poerwadarminto (1990), **“Kamus Umum Bahasa Indonesia”**, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Zainal Mustafa (1985), **“Pengantar Statistik Terapan untuk Ekonomi”**, Penerbit Fakultas UII, Yogyakarta.



LAMPIRAN

DAFTAR QUESTIONAIRE

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Masa Kerja :

HUMAN RELATIONS

1. Apabila saudara menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka saudara akan mengemukakan kesulitan itu pada siapa ?
 - a. rekan sekerja dan atasan
 - b. rekan sekerja
 - c. atasan
 - d. sendiri
2. Apabila ada karyawan yang skit, apakah saudara menengoknya ?
 - a. Selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
3. Apakah yang saudara lakukan pada waktu senggang ?
 - a. berbincang-bincang
 - b. makan/minum di warung
 - c. hanya duduk-duduk saja
 - d. membaca koran

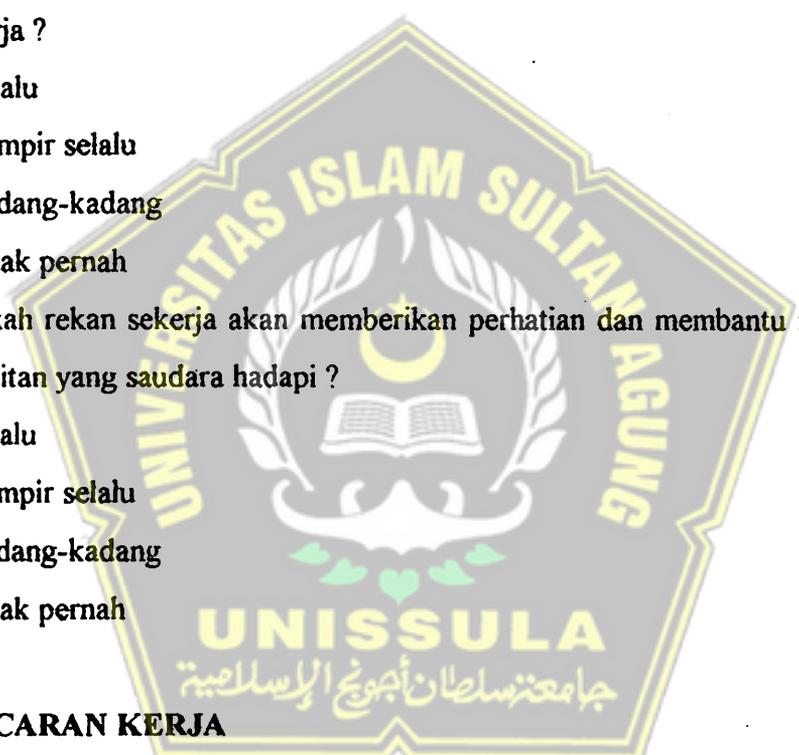
4. Apa yang saudara perbincangkan pada waktu senggang ?
 - a. masalah/persoalan pribadi
 - b. masalah pekerjaan
 - c. kedua masalah tersebut di atas.
5. Apakah hubungan kerjasama selalu berlangsung dengan baik dan harmonis ?
 - a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kurang
6. Di dalam menyelesaikan pekerjaan apakah saudara selalu mengadakan hubungan kerjasama dengan atasan dan rekan sekerja ?
 - a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah

LINGKUNGAN KERJA

7. Apakah perusahaan selalu memberikan pelayanan kesehatan kepada para karyawan ?
 - a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
8. Apakah kamar mandi/kamar kecil di perusahaan saudara sudah memadai ?
 - a. memadai
 - b. cukup memadai
 - c. kurang memadai
 - d. tidak memadai
9. Apakah fasilitas penerangan yang ada pada perusahaan saudara sudah baik ?
 - a. sangat baik
 - b. baik



- c. cukup baik
 - d. kurang baik
10. Apakah pengaturan tata ruang dan layout pada perusahaan tempat anda bekerja sudah tertata dengan rapi dan teratur ?
- a. sangat rapi dan teratur
 - b. rapi dan teratur
 - c. cukup
 - d. kurang
11. Apakah dalam penyelesaian pekerjaan saudara dilakukan kerjasama dengan rekan sekerja ?
- a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
12. Apakah rekan sekerja akan memberikan perhatian dan membantu menyelesaikan kesulitan yang saudara hadapi ?
- a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah



KELANCARAN KERJA

13. Apakah saudara telah puas dengan pembagian kerja di perusahaan dimana saudara bekerja ?
- a. puas
 - b. cukup puas
 - c. kurang puas
 - d. tidak puas
14. Apakah jenis-jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara telah terperinci dengan jelas ?

- a. sangat jelas
 - b. cukup jelas
 - c. kurang jelas
 - d. tidak jelas
15. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan rekan saudara memberikan bantuan bila saudara membutuhkannya ?
- a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
16. Apakah atasan selalu memberikan bantuan dalam saudara menyelesaikan pekerjaan ?
- a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
17. Apakah saudara memperhatikan akan terribnya absensi ?
- a. sangat memperhatikan
 - b. memperhatikan
 - c. kurang memperhatikan
 - d. tidak memperhatikan
18. Di dalam menyelesaikan pekerjaan apakah saudara selalu tepat waktu dalam menyelesaikannya ?
- a. selalu
 - b. hampir selalu
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah



LAMPIRAN 1

SKOR QUESTIONER HUMAN RELATION TERHADAP RESPONDEN

	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	3	2	4	2	3	2	16
2	3	4	3	3	4	3	20
3	2	4	4	3	3	3	19
4	3	3	2	2	4	4	17
5	3	3	4	3	4	3	21
6	3	3	4	2	2	4	17
7	3	3	4	2	4	3	20
8	2	2	3	4	4	4	20
9	3	4	2	3	3	4	18
10	3	3	4	4	4	4	22
11	4	4	4	3	2	3	20
12	2	4	4	3	4	4	21
13	2	4	4	2	4	3	18
14	3	2	4	4	3	3	20
15	4	4	4	3	4	2	21
16	3	3	4	2	4	4	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	4	4	2	4	4	20
19	2	4	4	3	4	3	20
20	3	2	3	3	2	3	16
21	2	4	2	2	2	2	16
22	4	4	4	3	4	2	20
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	2	4	2	4	4	20
25	4	4	3	2	3	3	19
26	4	3	3	2	3	3	18
27	4	2	4	2	3	3	18
28	4	4	4	4	3	4	23
29	4	3	4	4	3	4	20
30	4	3	3	2	4	4	19
Jumlah							581

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 2

SKOR QUESTIONER LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RESPONDEN

	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	3	3	3	3	3	19
2	4	4	3	2	4	3	20
3	4	4	3	2	4	3	20
4	3	4	3	4	3	3	18
5	3	4	4	4	2	4	22
6	3	3	3	4	3	3	19
7	4	3	3	2	3	4	18
8	3	4	4	3	3	3	21
9	4	4	4	3	4	4	22
10	4	4	3	4	3	4	22
11	4	2	4	2	4	4	20
12	4	3	4	3	3	4	22
13	4	3	4	2	3	3	20
14	4	4	2	3	3	4	18
15	4	4	4	3	3	4	22
16	3	3	3	3	4	3	19
17	4	4	3	4	2	4	21
18	4	4	3	2	4	4	20
19	4	4	3	3	4	4	22
20	3	2	3	4	2	4	18
21	3	3	3	1	2	4	16
22	3	4	2	4	4	4	21
23	4	4	3	4	4	4	22
24	3	3	4	3	3	4	20
25	4	3	3	3	4	3	21
26	4	3	3	1	4	3	17
27	3	3	4	2	3	4	20
28	4	4	4	3	4	3	22
29	4	4	4	2	4	4	21
30	4	4	4	2	4	3	20
Jumlah							603

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 3

SKOR QUESTIONER KELANCARAN KERJA TERHADAP RESPONDEN

	13	14	15	16	17	18	Jumlah
1	3	3	2	2	2	4	16
2	4	4	3	3	3	3	20
3	4	4	3	2	3	4	20
4	4	2	4	3	4	3	20
5	4	4	4	3	4	3	22
6	4	4	4	3	4	4	20
7	3	3	3	3	3	4	20
8	4	4	3	2	4	3	22
9	4	4	4	3	4	4	21
10	3	4	3	4	3	4	22
11	4	3	4	3	4	4	21
12	4	4	4	4	3	3	22
13	4	4	3	2	3	4	20
14	4	4	2	3	4	4	21
15	3	3	3	3	4	4	20
16	4	4	3	3	4	4	22
17	3	3	3	3	3	4	19
18	4	4	4	3	3	4	22
19	4	4	3	4	4	3	22
20	3	3	3	2	3	3	17
21	4	3	4	3	3	3	18
22	4	4	4	3	3	4	22
23	4	4	4	4	3	4	22
24	3	3	3	4	4	3	20
25	4	4	3	2	4	4	21
26	3	4	3	3	3	3	19
27	3	4	3	1	3	3	19
28	4	4	4	3	3	3	17
29	4	4	3	4	3	4	22
30	3	4	3	4	4	4	23
							21
Jumlah							614

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 4

TABEL PERHITUNGAN RANK KORELASI ANTARA VARIABEL HUMAN RELATIONS DAN VARIABEL KELANCARAN KERJA

	X1	Y	Rx1	Ry	d	d ²
1	16	16	2	1	1	1
2	20	20	19	10.5	8.5	72.25
3	19	20	27.3	10.5	16.8	282.24
4	17	20	4.5	10.5	-6	36
5	21	22	26	24.5	1.5	2.25
6	17	20	4.5	10.5	-6	36
7	20	20	19	10.5	8.5	72.25
8	20	22	19	24.5	-5.5	30.25
9	18	21	8	17	-9	81
10	22	22	28	24.5	3.5	12.25
11	20	21	19	17	2	4
12	21	22	26	24.5	1.5	2.25
13	18	20	8	10.5	-2.5	6.25
14	20	21	19	17	2	4
15	21	20	26	10.5	15.5	240.25
16	20	22	19	24.5	-5.5	30.25
17	18	19	8	5.5	2.5	6.25
18	20	22	19	24.5	-5.5	30.25
19	20	22	19	24.5	-5.5	30.25
20	16	17	2	2.5	-0.5	0.25
21	16	18	2	4	-2	4
22	20	22	19	24.5	-5.5	30.25
23	24	22	30	24.5	5.5	30.25
24	20	20	19	10.5	8.5	72.25
25	19	21	27.3	17	10.3	106.09
26	18	19	8	5.5	2.5	6.25
27	18	17	8	2.5	5.5	30.25
28	23	22	29	24.5	4.5	20.25
29	20	23	19	30	-11	121
30	19	21	27.3	17	10.3	106.09
Jumlah	581	614				1506.17

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 5

TABEL PERHITUNGAN RANK KORELASI ANTARA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DAN VARIABEL KELANCARAN KERJA

	X2	Y	Rx2	Ry	d	d ²
1	19	16	7.5	1	6.5	42.25
2	20	20	15.5	10.5	5	25
3	20	20	15.5	10.5	5	25
4	18	20	7.5	10.5	-3	9
5	22	22	27.5	24.5	3	9
6	19	20	7.5	10.5	-3	9
7	18	20	2.5	10.5	-8	64
8	21	22	27.5	24.5	3	9
9	22	21	21	17	4	16
10	22	22	27.5	24.5	3	9
11	20	21	15.5	17	-1.5	2.25
12	22	22	27.5	24.5	3	9
13	20	20	15.5	10.5	5	25
14	18	21	4.5	17	-12.5	156.25
15	22	20	27.5	10.5	17	289
16	19	22	7.5	24.5	-17	289
17	21	19	21	5.5	-15.5	240.25
18	20	22	15.5	24.5	-9	81
19	22	22	27.5	24.5	3	9
20	18	17	4.5	2.5	2	4
21	16	18	1	4	-3	9
22	21	22	21	24.5	-3.5	12.25
23	22	22	27.5	24.5	3	9
24	20	20	15.5	10.5	5	25
25	21	21	21	17	4	16
26	17	19	2.5	5.5	-3	9
27	20	17	15.5	2.5	13	169
28	22	22	27.5	24.5	3	9
29	21	23	21	30	-9	81
30	20	21	15.5	17	-1.5	2.25
Jumlah	603	614				1663.5

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 6

TABEL PERHITUNGAN REGRESI BERGANDA

	X1	X2	Y	X1Y	X2Y	X1X2	X1 ²	X2 ²
1	16	19	16	256	304	304	256	361
2	20	20	20	400	400	400	400	400
3	19	20	20	380	400	380	361	400
4	17	18	20	340	360	306	289	324
5	21	22	22	462	484	462	441	484
6	17	19	20	340	380	323	289	361
7	20	18	20	400	360	360	400	324
8	20	21	22	440	462	420	400	441
9	18	22	21	378	462	396	324	484
10	22	22	22	484	484	484	484	484
11	20	20	21	420	420	400	400	400
12	21	22	22	462	484	462	441	484
13	18	20	20	360	400	360	324	400
14	20	18	21	420	378	360	400	324
15	21	22	20	420	440	462	441	484
16	20	19	22	440	418	380	400	361
17	18	21	19	342	399	378	324	441
18	20	20	22	440	440	400	400	400
19	20	22	22	440	484	440	400	484
20	16	18	17	272	306	288	256	324
21	16	16	18	288	288	256	256	256
22	20	21	22	440	462	420	400	441
23	24	22	22	528	484	528	576	484
24	20	20	20	400	400	400	400	400
25	19	21	21	399	441	399	361	441
26	18	17	19	342	323	306	324	289
27	18	20	17	306	340	360	324	400
28	23	22	22	506	484	506	529	484
29	20	21	23	460	483	420	400	441
30	19	20	21	399	420	380	361	400
Jumlah	581	603	614	11964	12390	11739	11361	12203

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 7

TABEL PERHITUNGAN NILAI X DAN Y
UNTUK VARIABEL HUMAN RELATIONS (X1) DAN KELANCARAN KERJA (Y)

	X1	Y	X ²	X1Y	Y ²
1	16	16	256	256	256
2	20	20	400	400	400
3	19	20	361	380	400
4	17	20	289	340	400
5	21	22	441	462	484
6	17	20	289	340	400
7	20	20	400	400	400
8	20	22	400	440	484
9	18	21	324	378	441
10	22	22	484	484	484
11	20	21	400	420	441
12	21	22	441	462	484
13	18	20	324	360	400
14	20	21	400	420	441
15	21	20	441	420	400
16	20	22	400	440	484
17	18	19	324	342	361
18	20	22	400	440	484
19	20	22	400	440	484
20	16	17	256	272	289
21	16	18	256	288	324
22	20	22	400	440	484
23	24	22	576	528	484
24	20	20	400	400	400
25	19	21	361	399	441
26	18	19	324	342	361
27	18	17	324	306	289
28	23	22	529	506	484
29	20	23	400	460	529
30	19	21	361	399	441
Jumlah	581	614	11361	11964	12654
Rata²	19.37	20.47			

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 8

TABEL PERHITUNGAN NILAI X DAN Y
UNTUK VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X²) DAN KELANCARAN KERJA (Y)

	X ²	Y	X ²	X ² Y	Y ²
1	19	16	361	304	256
2	20	20	400	400	400
3	20	20	400	400	400
4	18	20	324	360	400
5	22	22	484	484	484
6	19	20	361	380	400
7	18	20	324	360	400
8	21	22	441	462	484
9	22	21	484	462	441
10	22	22	484	484	484
11	20	21	400	420	441
12	22	22	484	484	484
13	20	20	400	400	400
14	18	21	324	378	441
15	22	20	484	440	400
16	19	22	361	418	484
17	21	19	441	399	361
18	20	22	400	440	484
19	22	22	484	484	484
20	18	17	324	306	289
21	16	18	256	288	324
22	21	22	441	462	484
23	22	22	484	484	484
24	20	20	400	400	400
25	21	21	441	441	441
26	17	19	289	323	361
27	20	17	400	340	289
28	22	22	484	484	484
29	21	23	441	483	529
30	20	21	400	420	441
Jumlah	603	614	12201	12390	12654
Rata ²	20.10	20.47			

Sumber : Data yang diolah

LAMPIRAN 9

Perhitungan Regresi Berganda, yaitu :

Didapat tiga persamaan normal :

$$\Sigma Y = n.b_0 + b_1.\Sigma X_1 + b_2.\Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y_2 = b_0.\Sigma X_1 + b_1.\Sigma X_1^2 + b_2.\Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = b_0.\Sigma X_2 + b_1.\Sigma X_1 X_2 + b_2.\Sigma X_2^2$$

Dengan $n = 30$ akan kita dapatkan

$$\text{I } 614 = 30.b + 581.b_1 + 603.b_2$$

$$\text{II } 11.964 = 581.b + 11.361b_1 + 11.739.b_2$$

$$\text{III } 12.391 = 603.b + 11.739b_1 + 12.203.b_2$$

Untuk mendapatkan nilai-nilai b , b_1 , dan b_2 , kita lakukan perhitungan-

perhitungan sebagai berikut :

$$\text{I } 614 = (30.b + 581.b_1 + 603.b_2) \times 581 (X_1)$$

$$\text{II } 11.964 = (581.b + 11.361b_1 + 11.739.b_2) \times 30 (n)$$

$$\text{I. } 356.734 = 17.430.b + 337.561.b_1 + 350.343.b_2$$

$$\text{II. } 358.920 = 17.430.b + 340.830.b_1 + 352.170.b_2$$

$$-2.186 = -3.269.b_1 - 1.827.b_2$$

$$\text{I } 614 = (30.b + 581.b_1 + 603.b_2) \times 603 (X_2)$$

$$\text{III } 12.391 = (603.b + 11.739b_1 + 12.203.b_2) \times 30 (n)$$

$$\text{I } 370.242 = 18.090.b + 350.343.b_1 + 363.609.b_2$$

$$\text{III } 371.730 = 18.090.b + 352.170.b_1 + 366.090.b_2$$

$$-1.488 = 1.827.b_1 - 2.481.b_2$$

$$\text{II } -2.186 = -3.269.b_1 - 1.827.b_2$$

$$\text{III } -1.488 = -1.827.b_1 - 2.481.b_2$$

$$\begin{aligned} \text{II} \quad 3.993.822 &= 5.972.463.b_1 + 3.337.929.b_2 \\ \text{III} \quad 4.864.272 &= 5.972.463.b_1 + 8.110.389.b_2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} -870.450 &= -4.772.460.b_2 \\ b_2 &= 0,1823 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{III} \quad -1.488 &= -1,827.b_1 - 2.481.(0,1823) \\ -1.488 &= -1,827.b_1 - 0,452.287 \\ 1.827 &= 1.035.713 \\ b_2 &= 0,5668 \end{aligned}$$

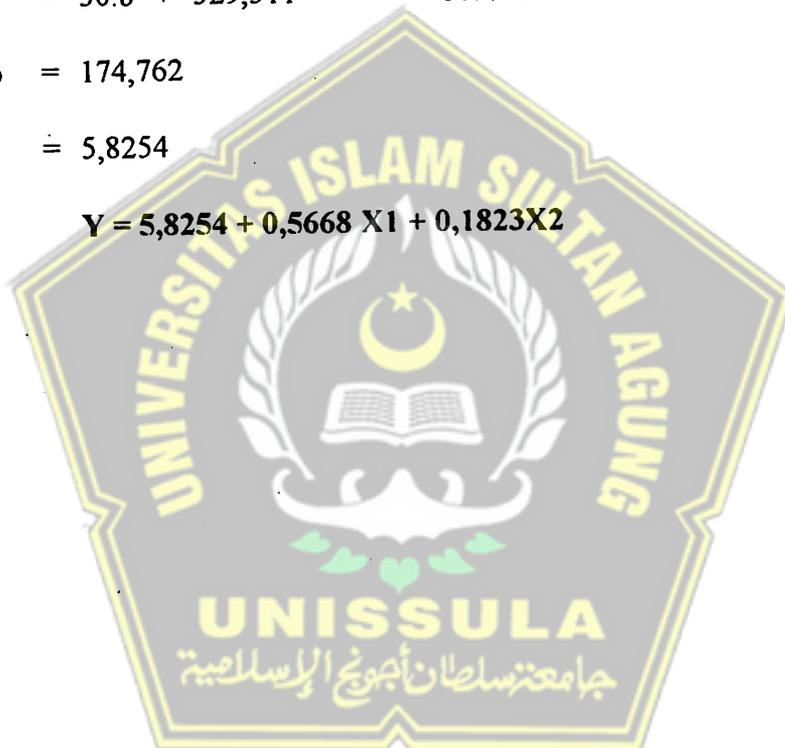
$$\text{I} \quad 614 = 30.b + 581(0,5668) + 603(0,1823)$$

$$614 = 30.b + 329,311 + 109,927$$

$$30.b = 174,762$$

$$b = 5,8254$$

$$Y = 5,8254 + 0,5668 X_1 + 0,1823 X_2$$



LAMPIRAN 10

Perhitungan korelasi rank Spearman adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antara variabel human relation (X1) dengan kelancaran kerja (Y)

$$r = 1 - \left[\frac{6 \cdot \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

$$r = 1 - \left[\frac{6 \cdot 1506,17}{30(30^2 - 1)} \right]$$

$$r = 1 - \left[\frac{9037,02}{26.970} \right]$$

$$r = 1 - 0,3351$$

$$r = 0,6649$$

- b. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kelancaran kerja karyawan (Y).

$$r = 1 - \left[\frac{6 \cdot \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

$$r = 1 - \left[\frac{6 \cdot 16635,5}{30(30^2 - 1)} \right]$$

$$r = 1 - \left[\frac{9981}{26.970} \right]$$

$$r = 1 - 0,3700$$

$$r = 0,63$$

LAMPIRAN 11

Perhitungan korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{(r_{y_1}^2 + r_{y_2}^2) - 2(r_{y_1} \cdot r_{y_2} \cdot r_{12})}{1 - r_{12}^2}}$$

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{(0,6649)^2 + (0,63)^2 - 2(0,6649 \cdot 0,63 \cdot 0,6249)}{1 - (0,6249)^2}}$$

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{(0,44209201) + (0,3969) - 2(0,261762486)}{1 - (0,39050001)}}$$

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{0,8399201 - 0,523524972}{0,60949999}}$$

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{0,315467038}{0,60949999}}$$

$$r_{y.12} = \sqrt{0,517583335}$$

$$r_{y.12} = 0,719$$

LAMPIRAN 12

Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

$$R = (0,719)^2 \times 100\%$$

$$= 0,5169 \times 100\%$$

$$= 51,69\%$$



LAMPIRAN 13

Pengujian Hipotesis

- a. Perhitungan uji t antara variabel human relations dengan kelancaran kerja digunakan rumus uji t regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Berdasarkan tabel perhitungan nilai-nilai X dan Y (lampiran 8) diperoleh sebagai berikut :

$$n = \text{total sampel} = 30$$

$$\sum_{i=1}^n X : 581 \quad \sum_{i=1}^n X^2 = 11.361 \quad X : 19,37$$

$$\sum_{i=1}^n Y : 614 \quad \sum_{i=1}^n XY = 11.964 \quad Y : 20,47$$

Untuk nilai b_0 dan b_1 dapat juga dihitung dengan menggunakan persamaan :

$$b_1 = \frac{n \sum_{i=1}^n XY - \left[\sum_{i=1}^n X \right] \left[\sum_{i=1}^n Y \right]}{n \sum_{i=1}^n X^2 - \left[\sum_{i=1}^n X \right]^2}$$

$$= \frac{(30)(11.964) - (581)(614)}{(30)(11.964) - (581)^2}$$

$$b_1 = 0,67$$

$$\begin{aligned}
 b_0 &= Y - b_1X \\
 &= 20,47 - (0,67) (19,37) \\
 &= 7,50
 \end{aligned}$$

Untuk mencari S_b digunakan rumus sebagai berikut ;

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2}{n} - \left[\frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \right]^2}}$$

Dimana :

S_b = Standard error of the regression coefficient

$S_{y.x}$ = Standard error estimate

Sebelum mencari S_b kita mencari $S_{y.x}$ dinyatakan dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 S_{y.x} &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{n - 2}} \\
 S_{y.x} &= \sqrt{\frac{12.654}{30 - 2}} = \sqrt{452} = 21,3
 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas kita peroleh $S_{y.x} = 21,3$ dan $y = 614$, diketahui pula bahwa :

$$n = 30 ; \quad \bar{X} = \frac{1937}{30} = 64,6 \quad ; \quad \sum X^2 = 11.361$$

Perhitungan nilai t

Dari tabel nilai t pada derajat kebebasan $30 - 2 = 28$; $t_{0,05}$ sama dengan 2,3685

dan dari perhitungan di atas diperoleh hasil :

$$b = 7,50$$

$$S_{y.x} = 21,3$$

$$= \sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{\left[\sum_{i=1}^n X_i \right]^2}{n}}$$

$$= \sqrt{11.361 - \frac{64,6^2}{30}}$$

$$= \sqrt{11.361 - 13.910,5}$$

$$= \sqrt{127,7}$$

$$= 11,3$$

$$S_b = \frac{21,3}{11,3} = 1,9$$

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} = \frac{7,5 - 0}{1,9} = 3,947368421$$

- b. Perhitungan uji t antara variabel lingkungan kerja dengan kelancaran kerja digunakan rumus uji t regresi berganda sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Berdasarkan tabel perhitungan nilai-nilai X dan Y (lampiran 9) diperoleh sebagai berikut :

n = total sampel = 30

$$\sum_{i=1}^n X : 603 \quad \sum_{i=1}^n X^2 = 12.203 \quad X : 20,1$$

$$\sum_{i=1}^n Y : 614 \quad \sum_{i=1}^n XY = 12.390 \quad Y : 20,47$$

Untuk nilai b_0 dan b_1 dapat juga dihitung dengan menggunakan persamaan :

$$b_2 = \frac{n \sum_{i=1}^n XY - \left[\sum_{i=1}^n X \right] \left[\sum_{i=1}^n Y \right]}{n \sum_{i=1}^n X^2 - \left[\sum_{i=1}^n X \right]^2}$$

$$= \frac{(30)(12.390) - (603)(614)}{(30)(12.203) - (603)^2}$$

$$b_2 = 0,59$$

$$\begin{aligned}
 b_0 &= Y - b_1X \\
 &= 20,47 - (0,59) (20,1) \\
 &= 8,61
 \end{aligned}$$

Untuk mencari S_b digunakan rumus sebagai berikut ;

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2}{n} - \frac{\left[\sum_{i=1}^n X_i \right]^2}{n^2}}}$$

Dimana :

S_b = Standard error of the regression coefficient

$S_{y.x}$ = Standard error estimate

Sebelum mencari S_b kita mencari $S_{y.x}$ dinyatakan dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 S_{y.x} &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{n - 2}} \\
 S_{y.x} &= \sqrt{\frac{12.654}{30 - 2}} = \sqrt{452} = 21,3
 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas kita peroleh $S_{y.x} = 21,3$ dan $y = 614$, diketahui pula bahwa :

$$n = 30 ; \quad \bar{X} = \frac{20,1}{30} = 0,67 \quad ; \quad \sum X^2 = 12.203$$

Perhitungan nilai t

Dari tabel nilai t pada derajat kebebasan $30 - 2 = 28$; $t_{0,05}$ sama dengan 2,3685

dan dari perhitungan di atas diperoleh hasil :

$$b = 8,61$$

$$S_{y.x} = 21,3$$

$$= \sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{\left[\sum_{i=1}^n X_i \right]^2}{n}}$$

$$= \sqrt{12.203 - \frac{0,67^2}{30}}$$

$$= \sqrt{12.203 - 0,015}$$

$$= \sqrt{122,02}$$

$$= 11,1$$

$$S_b = \frac{21,3}{11,1} = 1,9$$

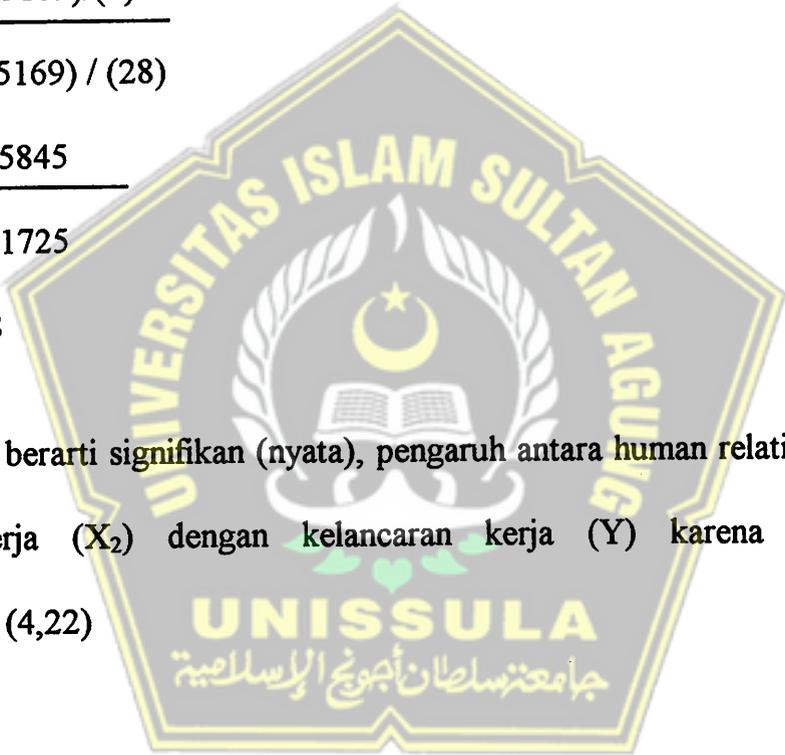
$$t = \frac{b - \beta}{S_b} = \frac{8,61 - 0}{1,9} = 4,531578947$$

LAMPIRAN 14

Perhitungan uji F untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F &= \frac{R^2 / 2}{(1 - R^2) / (n - 2)} \\ &= \frac{(0,719)^2 / 2}{(1 - 0,719^2) / (30 - 2)} \\ &= \frac{(0,5169) / (2)}{(1 - 0,5169) / (28)} \\ &= \frac{0,25845}{0,01725} \\ &= 14,98 \end{aligned}$$

Nilai tersebut berarti signifikan (nyata), pengaruh antara human relations (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dengan kelancaran kerja (Y) karena ternyata F_{hitung} (14,98) > F_{tabel} (4,22)

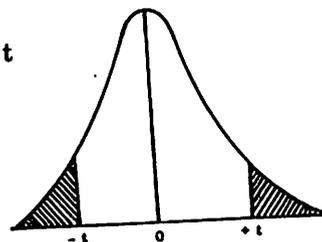


DAFTAR F

DISTRIBUSI t

30-3

- ν = Derajat kebebasan
- p = Peluang t melebihi nilai daftar
- = Jumlah luas yang diarsir.



$\nu \backslash p$	0,25	0,10	0,05	0,025	0,02	0,01	0,005
1	2,4142	6,3138	12,706	25,452	31,821	63,657	127,32
2	1,6036	2,9200	4,3027	6,2053	6,965	9,9248	14,089
3	1,4226	2,3534	3,1825	4,1765	4,541	5,8409	7,4533
4	1,3444	2,1318	2,7764	3,4954	3,747	4,6041	5,9976
5	1,3009	2,0150	2,5706	3,1634	3,365	4,0321	4,7733
6	1,2733	1,9432	2,4469	2,9687	3,143	3,7074	4,3168
7	1,2543	1,8946	2,3646	2,8412	2,998	3,4995	4,0293
8	1,2403	1,8595	2,3060	2,7515	2,896	3,3554	3,8325
9	1,2297	1,8331	2,2622	2,6850	2,821	3,2498	3,6897
10	1,2213	1,8125	2,2281	2,6338	2,764	3,1693	3,5814
11	1,2145	1,7959	2,2010	2,5931	2,718	3,1058	3,4966
12	1,2089	1,7823	2,1788	2,5600	2,681	3,0545	3,4284
13	1,2041	1,7709	2,1604	2,5326	2,650	3,0123	3,3725
14	1,2001	1,7613	2,1448	2,5096	2,624	2,9768	3,3257
15	1,1967	1,7530	2,1315	2,4899	2,602	2,9467	3,2860
16	1,1937	1,7459	2,1199	2,4729	2,583	2,9208	3,2520
17	1,1910	1,7396	2,1098	2,4581	2,567	2,8982	3,2225
18	1,1887	1,7341	2,1009	2,4450	2,552	2,8784	3,1966
19	1,1866	1,7291	2,0930	2,4334	2,539	2,8609	3,1737
20	1,1848	1,7247	2,0860	2,4231	2,528	2,8453	3,1534
21	1,1831	1,7207	2,0796	2,4138	2,518	2,8314	3,1352
22	1,1816	1,7171	2,0739	2,4055	2,508	2,8188	3,1188
23	1,1802	1,7139	2,0687	2,3979	2,500	2,8073	3,1040
24	1,1789	1,7109	2,0639	2,3910	2,492	2,7969	3,0905
25	1,1777	1,7081	2,0595	2,3846	2,485	2,7874	3,0782
26	1,1766	1,7056	2,0555	2,3788	2,479	2,7787	3,0669
27	1,1757	1,7033	2,0518	2,3734	2,473	2,7707	3,0565
28	1,1748	1,7011	2,0484	2,3685	2,467	2,7633	3,0469
29	1,1739	1,6991	2,0452	2,3638	2,462	2,7564	3,0380
30	1,1731	1,6973	2,0423	2,3596	2,457	2,7500	3,0298
40	1,1673	1,6839	2,0211	2,3289	2,423	2,7045	2,9712
60	1,1616	1,6707	2,0003	2,2991	2,390	2,6603	2,9146
120	1,1559	1,6577	1,9799	2,2699	2,358	2,6174	2,8599
00	1,1503	1,6449	1,9600	2,2414	2,326	2,5758	2,8070

Diambil dari : Elementary Statistics, oleh Paul G. Hoel, John Wiley & Sons, Inc., 1960, dengan izin khusus dari penerbit.

Editor, yang dikutip dari : Statistical Methods by George W. Snedecor (Ames, Iowa : The Iowa State University Press, 5 th ed, 1956); pp. 246 - 249. By permission of the author and publishers.



Nilai Perentase untuk Distribusi F dengan $L = 0.025$

TABEL L. *

dk. penyebut	dk. pembilang																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	
1	648.	800.	864.	900.	922.	937.	948.	957.	963.	969.	977.	985.	993.	997.	1001.	1006.	1010.	1014.	1018.
2	38.5	39.0	39.2	39.2	39.3	39.3	39.4	39.4	39.4	39.4	39.4	39.4	39.4	39.5	39.5	39.5	39.5	39.5	39.5
3	17.4	16.0	15.4	15.1	14.9	14.7	14.6	14.5	14.5	14.4	14.3	14.3	14.3	14.2	14.1	14.0	14.0	13.9	13.9
4	12.2	10.6	9.98	9.60	9.36	9.20	9.07	8.98	8.90	8.84	8.75	8.66	8.56	8.51	8.46	8.41	8.36	8.31	8.26
5	10.0	8.43	7.76	7.39	7.15	6.98	6.85	6.76	6.68	6.62	6.52	6.43	6.33	6.28	6.23	6.18	6.12	6.07	6.02
6	8.81	7.26	6.60	6.23	5.99	5.82	5.70	5.60	5.52	5.46	5.37	5.27	5.17	5.12	5.07	5.01	4.96	4.90	4.85
7	8.07	6.54	5.89	5.52	5.29	5.12	4.99	4.90	4.82	4.76	4.67	4.57	4.47	4.42	4.36	4.31	4.25	4.20	4.14
8	7.57	6.06	5.42	5.05	4.82	4.65	4.53	4.43	4.36	4.30	4.20	4.10	4.00	3.95	3.89	3.84	3.78	3.73	3.67
9	7.21	5.71	5.08	4.72	4.48	4.32	4.20	4.10	4.03	3.96	3.87	3.77	3.67	3.61	3.56	3.51	3.45	3.39	3.33
10	6.94	5.46	4.83	4.47	4.24	4.07	3.95	3.85	3.78	3.72	3.62	3.52	3.42	3.37	3.31	3.26	3.20	3.14	3.08
11	6.72	5.26	4.63	4.28	4.04	3.88	3.76	3.66	3.59	3.53	3.43	3.33	3.23	3.17	3.12	3.06	3.00	2.94	2.88
12	6.55	5.10	4.47	4.12	3.89	3.73	3.61	3.51	3.44	3.37	3.28	3.18	3.07	3.02	2.96	2.91	2.85	2.79	2.72
13	6.41	4.97	4.35	4.00	3.77	3.60	3.48	3.39	3.31	3.25	3.15	3.05	2.95	2.89	2.84	2.78	2.72	2.66	2.60
14	6.30	4.86	4.24	3.89	3.66	3.50	3.38	3.29	3.21	3.15	3.05	2.95	2.84	2.79	2.73	2.67	2.61	2.55	2.49
15	6.20	4.76	4.15	3.80	3.58	3.41	3.29	3.20	3.12	3.06	2.96	2.86	2.76	2.70	2.64	2.58	2.52	2.46	2.40
16	6.12	4.69	4.08	3.73	3.50	3.34	3.22	3.12	3.05	2.99	2.89	2.79	2.68	2.63	2.57	2.51	2.45	2.39	2.32
17	6.04	4.62	4.01	3.66	3.44	3.28	3.16	3.06	2.98	2.92	2.82	2.72	2.62	2.56	2.50	2.44	2.38	2.32	2.25
18	5.98	4.65	3.95	3.61	3.38	3.22	3.10	3.01	2.93	2.87	2.77	2.67	2.56	2.50	2.44	2.38	2.32	2.26	2.19
19	5.92	4.51	3.90	3.56	3.33	3.17	3.05	2.96	2.88	2.82	2.72	2.62	2.51	2.45	2.39	2.33	2.27	2.20	2.13
20	5.87	4.46	3.86	3.51	3.29	3.13	3.01	2.91	2.84	2.77	2.68	2.57	2.46	2.41	2.35	2.29	2.22	2.16	2.09
21	5.83	4.42	3.82	3.48	3.25	3.09	2.97	2.87	2.80	2.73	2.64	2.53	2.42	2.37	2.31	2.25	2.18	2.11	2.04
22	5.79	4.38	3.78	3.44	3.22	3.05	2.93	2.84	2.76	2.70	2.60	2.50	2.39	2.33	2.27	2.21	2.14	2.08	2.00
23	5.75	4.35	3.75	3.41	3.18	3.02	2.90	2.81	2.73	2.67	2.57	2.47	2.36	2.30	2.24	2.18	2.11	2.04	1.97
24	5.72	4.32	3.72	3.38	3.15	2.99	2.87	2.78	2.70	2.64	2.54	2.44	2.33	2.27	2.21	2.15	2.08	2.01	1.94
25	5.69	4.29	3.69	3.35	3.13	2.97	2.85	2.75	2.68	2.61	2.51	2.41	2.30	2.24	2.18	2.12	2.06	1.98	1.91
26	5.66	4.27	3.67	3.33	3.10	2.94	2.82	2.73	2.65	2.59	2.49	2.39	2.28	2.22	2.16	2.09	2.03	1.95	1.88
27	5.63	4.24	3.65	3.31	3.08	2.92	2.80	2.71	2.63	2.57	2.47	2.36	2.25	2.19	2.13	2.07	2.00	1.93	1.85
28	5.61	4.22	3.63	3.29	3.06	2.90	2.78	2.69	2.61	2.55	2.45	2.34	2.23	2.17	2.11	2.05	1.98	1.91	1.83
29	5.59	4.20	3.61	3.27	3.04	2.88	2.76	2.67	2.59	2.53	2.43	2.32	2.21	2.15	2.09	2.03	1.96	1.89	1.81
30	5.57	4.18	3.59	3.25	3.03	2.87	2.75	2.65	2.57	2.51	2.41	2.31	2.20	2.14	2.07	2.01	1.94	1.87	1.79
40	5.42	4.05	3.46	3.13	2.90	2.74	2.62	2.53	2.45	2.39	2.29	2.18	2.07	2.01	1.94	1.88	1.80	1.72	1.64
60	5.29	3.93	3.34	3.01	2.79	2.63	2.51	2.41	2.33	2.27	2.17	2.06	1.94	1.88	1.82	1.74	1.67	1.58	1.48
120	5.15	3.80	3.23	2.89	2.67	2.52	2.39	2.30	2.22	2.16	2.05	1.94	1.82	1.76	1.69	1.61	1.53	1.43	1.31
	5.02	3.69	3.12	2.79	2.57	2.41	2.29	2.19	2.11	2.05	1.94	1.83	1.71	1.64	1.57	1.48	1.39	1.27	1.00

Sumber : Taro Yamane, Statistics, An Introductory Analysis, Third Edition, yang diringkas dari : M. Merrington and C. M. Thompson. "Tables of percentage points of the Inverted Beta (F) distribution," Biometrika, 33, 1943 - 1946 pp. 73 - 88; by permission of the authors and editors.



ISANTI

PT. INDOSEMAR WONOBHAKTI
Wood Working Manufacturer

SURAT KETERANGAN

Nomor : 052/PERS/ISWB/IV/1999

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Marsiswati Ambarukmi
NIM : 04.93.4510
NIRM : 93.6.101.02013.50155
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Telah melaksanakan riset di PT. ISANTI (Indosemar Wonobhakti) di Ungaran Kabupaten Dati II Semarang dengan Judul :

ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ISANTI DI UNGARAN KABUPATEN SEMARANG.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 27 April 1999

PT. Indosemar Wonobhakti (ISANTI)


Dra. Tri Hartiningsih
Kepala Bagian Personalia