

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN PT. NYONYA MEENER
SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : NANIK PUJANTI
NIM : 04.95.5303
NIRM : 95.6.101.02013.50233

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2000

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
 PADA PERUSAHAAN PT. WYONYA MEMBER
 SEMARANG

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
 Program Sarjana Sains (S1) pada Fakultas Ekonomi
 Universitas Islam Sultan Agung



UNISSULA : 3723/C
 NPM : 02.01.0013.0033

PERPUSTAKAAN UNISSULA	
No. Reg. :	____/____
Tgl. :	____/____/____

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
 FAKULTAS EKONOMI
 SEMARANG
 2000

F. E. UNISSULA

3723/c.30-5-02

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan di dalam menjalankan usahanya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menempati posisi strategis dalam mewujudkan terwujudnya barang dan jasa.

Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam membentuk kondisi perusahaan yang sehat maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. JAMU NYONYA MENEER SEMARANG". Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja maka penulis hanya mengambil faktor tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Untuk menjelaskan adanya pengaruh tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, hipotesis yang diajukan :

H_0 : tidak ada pengaruh antara tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

H_a : ada pengaruh antara tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Jumlah sampel ditentukan sebanyak 20 orang karena dianggap telah mewakili populasi yang homogen.

Dari hasil perhitungan regresi berganda antara variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja menghasilkan suatu persamaan :

$$Y = 3,5571 + 0,3912X_1 + 0,5282 X_2$$

Pengujian hipotesa untuk tingkat absen (X_1) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan kondisi lingkungan kerja (X_2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Untuk hubungan antara X_1 , X_2 dan Y menunjukkan hasil Fhitung > Ftabel yang berarti secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan signifikan.

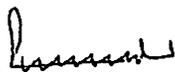
Semarang,

2000

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Daryono Raharjo, MM)

(Drs. Nur Choliz, MM)



HALAMAN PENGESAHAN

Nama : NANIK PUJIAN TI
Nim : 04.95.5303
Nirm : 95.6.101.0213.50232
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. Daryono Raharjo, MM
2. Drs. Nur Cholis, MM
Judul : ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN JAMU PT. NYONYA
MENEER SEMARANG

Semarang,

2000

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Drs. H. Daryono Raharjo, MM)



(Drs. Nur Cholis, MM)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu sudah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap.

(QS. Alam Nasyroh 6 - 8)

Hai orang-orang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(QS. Al Baqarah 153)



1. Ibunda tercinta
2. Ayahanda tercinta
3. Adikku tercinta

KATA PENGANTAR

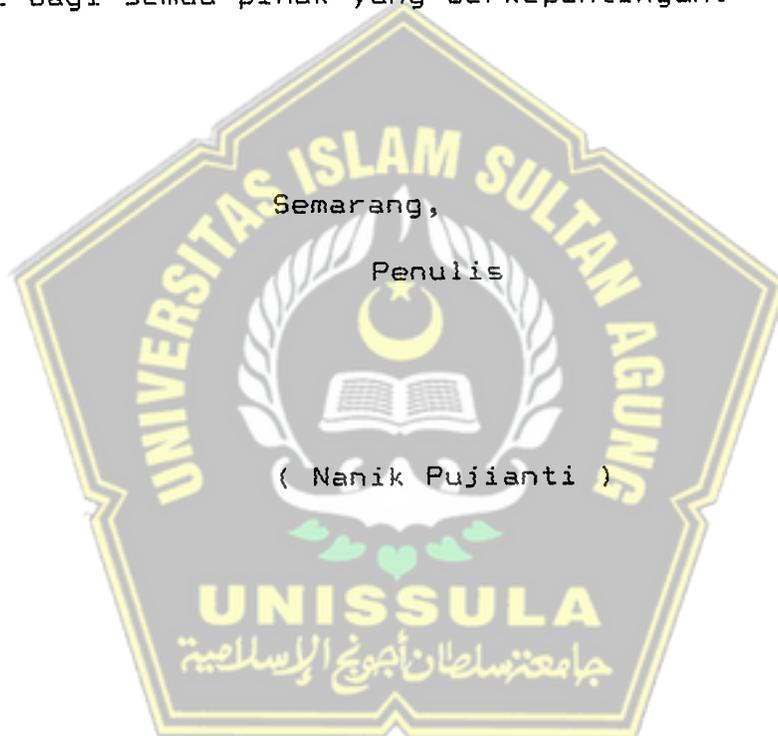
Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas karunia dan rahmat yang diberikan dan dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pada kesempatan yang mulia ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati, H. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. H. Daryono Raharjo MM dan Drs. Nur Choliz, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan bimbingan petunjuk dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis.
3. PT. Nyonya Meneer beserta staf dan segenap karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang mendoakan dan memberikan semangat pada penulis.

Penelitian yang penulis laksanakan sepenuhnya penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, untuk itu segala kritik dan saran demi kesempurnaan sangat penulis harapkan dari pembaca.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Produktivitas	9
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	11
2.3. Konsep Produktivitas	17

2.4. Macam-macam Produktivitas dalam Perusahaan	18
2.4.1. Produktivitas Tanah dan Bangunan	19
2.4.2. Produktivitas Bahan Baku	
2.4.3. Produktivitas Mesin	19
2.4.4. Produktivitas Tenaga Kerja	20
2.5. Hipotesis	22
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Lokasi Penelitian	24
3.3. Populasi	25
3.4. Penentuan Sampel	25
3.5. Cara Pengambilan Sampel	25
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Definisi Operasional	26
3.8. Metode Analisis Data	29
3.8.1. Analisis Data Kualitatif	29
3.8.2. Analisis Data Kuantitatif	29
3.8.3. Analisis Regresi Berganda	29
3.9. Pengujian Hipotesis	30
3.9.1. Pengujian Hipotesis (t)	30
3.9.2. Pengujian Hipotesis (F)	30

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	32
4.2. Lokasi Perusahaan	36
4.3. Manajemen dan Organisasi	37
4.3.1. Manajemen	37
4.3.2. Organisasi	38
4.3.3. Struktur Organisasi	40
4.4. Tujuan Perusahaan	52
4.5. Produksi	53
4.6. Hasil Produksi	59

BAB V. ANALISA DATA

5.1. Penelitian Pokok	63
5.1.1. Penelitian Terhadap Tingkat Absen	64
5.1.2. Penelitian Terhadap Lingkungan Kerja	64
5.1.3. Penelitian Terhadap Produktivitas Kerja	64
5.2. Hasil Analisa Persamaan Regresi Berganda	66
5.2.1. Uji Hipotesis (t)	67
5.2.1.1. Pengaruh Tenaga Absen dengan Produktivitas Tenaga Kerja ...	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel Hasil Penelitian Tingkat Absen, Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	65
2. Tabel Pengujian Questioner Tingkat Absen	Lamp I
3. Tabel Hasil Pengujian Questioner Kondisi Lingkungan Kerja	Lamp II
4. Tabel Hasil Pengujian Questioner Produk- tivitas Tenaga Kerja	Lamp III
5. Questioner	Lamp IV



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan bukan hanya mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dalam jangka waktu yang pendek, akan tetapi yang lebih penting adalah menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya diperlukan faktor-faktor produksi seperti : alam, modal, teknologi, dan tenaga kerja dalam suatu perusahaan tertentu.

Untuk menghadapi persaingan tertentu dalam perusahaan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Dimana salah satu tindakan perusahaan adalah memperhatikan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya yang tercipta dengan baik.

Pada dasarnya yang menjadi tantangan terletak pada pemilihan faktor-faktor tertentu guna mendorong peningkatan produktivitas perusahaan secara terus-menerus. Produktivitas

seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan diri sendiri/orang lain.

Dalam konsep manajemen, perusahaan diharapkan memanfaatkan tenaga kerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan dari produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan penuh dengan tenggang rasa dan saling membangun. Manusia yang akan menjalankan manajemen tersebut harus dipersiapkan dengan baik agar nantinya dapat berpikir dan berbuat sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Keberadaan manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting, dimana mereka saling dihadapkan pada masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang harus dihadapi. Disamping itu makin langkanya sumber daya manusia, cepatnya perkembangan teknologi, meningkatnya persaingan dan pengaruh lingkungan kerja yang selalu berubah sehingga mengharuskan penanggung jawaban perusahaan serta peka terhadap perubahan lingkungan kerja, dan memperhatikan unsur resiko dalam setiap keputusan yang strategis.

Kerja yang kurang disiplin ataupun korupsi kerja dari semestinya bukanlah menunjang pembangunan tetapi menghambat kemajuan yang semestinya dapat dicapai, sebaliknya kerja yang efektif adalah menurut jam kerja yang semestinya, serta izin kerja yang sesuai dengan uraian kerja yang diadakan masing-masing pekerja, akan dapat menunjang serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun menyeluruh. Banyak kejadian tentang berapa pemanfaatan waktu kerja yang diabaikan bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang optimal, apalagi diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem yang lebih baik.

Demikian juga masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang, dimana terdapat sebagian kecil dari pekerja baik di tingkat bawah, menengah, maupun tingkat atas bekerja sesuai dengan pemanfaatan dari jam kerja yang ada bahkan cenderung mengurangi jam kerja yang demikian merupakan masalah-masalah yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

Oleh karena itu berkurangnya tingkat absen, lingkungan kerja yang kurang baik

merupakan salah satu penyebab turunnya produktivitas tenaga kerja. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Untuk itu kita harus memperhatikan hal-hal yang bersangkutan dengan lingkungan kerja antara lain; kebersihan, penerangan, kenyamanan kerja, dan lain sebagainya.

Agar hasil kegiatan berjalan seimbang dengan yang diharapkan maka perlu diadakan perbaikan-perbaikan. Dengan perbaikan tersebut maka diharapkan pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya bisa dikurangi sejauh mungkin, hasilnya tentu jauh lebih baik dan banyak hal yang biasa dihemat, yang jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga digunakan secara efektif dan pencapaian tujuan akan bisa terselenggara dengan baik dan efisien.

Oleh karena itu unsur yang mendorong dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah menurunkan tingkat absen, sehingga akan tercipta suasana yang sejuk.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG".

1.2. Perumusan Masalah

Tingkat produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Nyonya Meneer perlu dikaji secara rinci dalam menetapkan prioritas tenaga kerja, sehingga dapat diketahui secara pasti tingkat produktivitas tenaga kerjanya.

Dalam perumusan masalah ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat absen terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang.
2. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang.

1.3. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini pembatasan masalah dibatasi pada sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat absensi karyawan
3. Lingkungan kerja karyawan
 - penerangan
 - kebersihan
 - kenyamanan

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor tingkat absen terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja serta membuat kondisi lingkungan yang baik dan sehat.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Memberikan masukan baru manajemen perusahaan PT. Nyonya Meneer untuk mengadakan perbaikan dalam peningkatan kerja dan mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas.

2. Sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang mengadakan penelitian.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini dibagi menjadi enam bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulisan meliputi latar belakang masalah, yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, konsep produktivitas, macam-macam produktivitas dalam perusahaan, serta pengujian hipotesis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian,

populasi, penentuan sampel, metode pengumpulan data, cara pengambilan sampel, definisi operasional, metode analisa data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini memberikan gambaran secara umum mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Perusahaan Jamu PT. Nyonya Meneer Semarang antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, manajemen dan struktur organisasi perusahaan dan berbagai jenis produk yang dihasilkan.

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan tentang uraian analisa data yang telah diperoleh, yang berpengaruh dengan produktivitas tenaga kerja yang meliputi tingkat absen dan lingkungan kerja perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.

BAB VI. PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang mengemukakan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi Perusahaan Jamu. PT. Nyonya Meneer Semarang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut pengertian filosofis, devinisi kerja dan tehnik operasional (J. Simanjuntak, 1985, 30)

1. Pengertian filosofis, produktivitas mengandung pengertian hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas akan tetapi terus mengembangkan diri dan mental kemampuan kerja.
2. Pengertian produktivitas menurut divinisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber-sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu.

Melihat pengertian di atas maka tenaga kerja dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin, karena produktivitas dari seseorang tenaga kerja dilihat dari perbandingan hasil dan peran

serta dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja dituntut untuk bekerja secara cara produktif yaitu cekatan serta mampu menghasilkan barang-barang dan jasa dengan mutu yang telah ditentukan dalam waktu yang singkat.

3. Pengertian produktivitas menurut teknik operasional dapat dibagi menjadi 4 bentuk, yaitu :

- a. Jumlah produk yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih kecil.
- b. Jumlah produk yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produk yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produk yang lebih besar dapat dicapai dengan pertumbuhan sumber daya yang relatif kecil.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada perusahaan

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan seperti, pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, kesempatan kerja, tingkat absen, intensitas perhatian kondisi lingkungan, ketrampilan, teknologi, disiplin.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja menurut definisi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor (J. Ravianto, 1985, 12)

1. Pendidikan dan Latihan

Banyaknya orang kurang trampil dalam pekerjaan karena tingkat pendidikannya yang rendah, pengalaman menunjukkan produktivitas juga rendah.

2. Gizi dan kesehatan

Tenaga kerja yang rendah tingkat kesehatannya dan pemenuhan gizi kurang memadai tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi, karena keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran

fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dimana semakin baik gizi dan kesehatan seseorang akan tingkat produktivitasnya juga semakin tinggi.

3. Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka kepadanya. Kesempatan disini mempunyai arti antara lain : kesempatan untuk bekerja, kesempatan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan dirinya serta kesempatan mengembangkan dirinya. Ketrampilan seseorang berkembang melalui dan didalam dalam pekerjaannya dalam ketrampilan tertentu dapat menurun atau hilang sama sekali, sebaliknya ketrampilan tertentu sangat minim apabila diterapkan secara terus-menerus dapat lebih berkembang. Jadi dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja erat hubungannya dengan usaha pemberian kesempatan kerja yang menjadi bahwa setiap orang/tenaga kerja ingin bekerja dengan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

4. Manajemen

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan, artinya bahwa orang tersebut tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuannya, salah penempatan bisa terjadi karena dua hal yaitu :

- a. Karena kelemahan dalam manajemen/pimpinan yang kurang mengetahui gambaran tugas sebenarnya dari kemampuan bawahannya.
- b. Salah penempatan dapat terjadi karena ketidak seimbangan pasar tenaga kerja. Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara langsung melalui pengorganisasian dan tata prosedur yang dapat memperkecil pemborosan dan secara tidak langsung penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas dan perbaikan penghasilan.

Sedangkan rendahnya produktivitas kerja menurut (Alex S. Nitisemito, 1952 : 163-166)

adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tingkat absen

Yaitu merupakan daftar ketidakhadiran karyawan yang disebabkan karena bolos tanpa alasan yang cukup, karena sakit, malas kerja. Pada umumnya produktivitas tenaga kerja akan turun apabila karyawan malas untuk setiap hari datang bekerja, apalagi bila mana kompensasi/upah yang diterima tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan apalagi bila waktu luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absen tersebut merupakan indikasi turunnya produktivitas tenaga kerja maka tidak boleh melihat naiknya tingkat absen ini secara perseorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.

Dengan demikian tingkat absen yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya produktivitas tenaga kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu dilakukan penelitian.

2. Lingkungan tenaga kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting pula dalam perusahaan, meskipun demikian masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan hal tersebut. Yang disebut lingkungan kerja adalah (Alex S. Nitisemito 1982, 183) "Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan).

3. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas seseorang, bahkan merupakan faktor yang paling penting selain pendidikan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan apabila seorang karyawan trampil dalam pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

4. Teknologi

Sejalan dengan perkembangan jaman, perubahan teknologi yang ada saat ini berjalan sangat cepat, apabila perusahaan tidak jeli dalam melihat, mengamati dan mengadakan analisis dari dampak penggunaan teknologi yang ada, serta perubahan teknologi yang dapat dipergunakan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan yang bersangkutan ini kemungkinan besar akan ketinggalan dalam penggunaan teknologi, atau mendapatkan dampak negatif yang cukup besar akibatnya bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan yaitu menurunnya produktivitas perusahaan tersebut karena dengan kemajuan teknologi maka akan membantu dan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Disiplin

Disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

2.3. Konsep Produktivitas

Piagam produktivitas menyatakan tentang konsep produktivitas adalah (J. Ravianto, 1985; 15-16)

1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang menggunakan semakin sedikit.
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber-sumber daya lain untuk memperbaiki mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produk secara menyeluruh.

4. Produktivitas yang berbeda di masing-masing negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangannya serta harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek atau jangka panjang, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan, pelayanan masyarakat dalam komunikasi.

2.4. Macam-macam Produktivitas Dalam Perusahaan

Bila di halaman depan telah dikatakan bahwa produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber-sumber daya yang dipergunakan perusahaan. Sedangkan sumber-sumber itu adalah sebagai berikut :

1. Tanah dan bangunan
2. Bahan baku
3. Mesin-mesin
4. Tenaga kerja

Dengan demikian produktivitas dalam perusahaan dapat dibagi menurut sumber-sumber yang ada tersebut.

2.4.1. Produktivitas tanah dan bangunan

Pemanfaatan tanah sangat efektif/ produktivitas dari tanah dan bangunan merupakan sumber penting/penekanan biaya rendah, apabila suatu perusahaan sedang berkembang dan memerlukan ruang kerja yang luas.

2.4.2. Produktivitas bahan baku

Pentingnya sumber daya yang dimaksud di atas sangat berbeda-beda menurut sifatnya, lokasi tempat operasinya tersedianya biaya untuk tiap macam sumber daya dan macam produk serta proses. Banyak industri yang biaya bahan baku mencapai 60 % atau lebih dari barang-barang jadi, dimana sisanya sebanyak 40 % terbagi antara biaya buruh dan biaya bangunan. Dalam keadaan yang demikian produktivitas bahan baku menjadi faktor kunci dalam produktivitas.

2.4.3. Produktivitas mesin

Produktivitas mesin bisa dinyatakan sebagai hasil perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah tiap sumber/mesin

yang dipakai selama produksi berlangsung. Dalam hubungan ini penelitian harus kita lakukan dari sudut waktu karena produksi yang memuaskan dari sebuah mesin dalam waktu tertentu yang dipakai untuk menghitung produktivitas. Produktivitas sering diukur output barang atau jasa dalam sekian jam kerja.

2.4.4. Produktivitas tenaga kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara umum pengukuran produktivitas dibedakan dalam beda jenis (M. Sinungan, 1995 : 23) :

1. Perbandingan-perbandingan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat/berkurang.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang antara satu unit dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.

3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pemusatan perhatian pada sasaran/tujuan.

Paling sedikit ada dua tingkatan perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial. (M. Sinungan, 1995 : 23)

$$1. \text{ Production Total} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

Pendekatan produktivitas total yaitu output dihadapkan dengan seluruh input yang dipakai.

$$2. \text{ Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan parsial}}$$

Pendekatan parsial/faktor tunggal yaitu output dihadapkan dengan satu input saja seperti produktivitas tenaga kerja/ produktivitas modal).

Dalam pengukuran produktivitas dikenal 4 golongan yaitu (M. Sinungan, 1995; 24)

1. Makro
2. Sektoral
3. Perusahaan
4. Individu

2.5. Hipotesis

Merupakan kesimpulan awal yang bersifat sementara yang harus diuji kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesa dalam suatu penelitian ditetapkan terlebih dahulu untuk membentuk dalam mengambil kesimpulan akhir. Pada dasarnya hipotesa merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut, yang dimaksud dengan pengertian hipotesa adalah:

Dugaan yang mungkin benar/mungkin salah. Hipotesa akan ditolak jika salah satu palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya, penolakan dan penerimaan hipotesa dengan begitu sangat bergantung pada hasil-hasil penyelidikan terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan (Sutrisno Hadi, 1992 : 63).

Tujuan suatu hipotesa adalah memberikan arah pada penelitian dan membatasi variabel-variabel yang akan digunakan apakah suatu penelitian bertolak dari suatu hipotesa ataukah tidak bukanlah syarat mutlak yang menentukan sifat ilmiah suatu penelitian. Dalam penulisan ini penulis bertitik tolak pada hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat absensi terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai suatu hal, adapun definisi penelitian menurut (Hadrawi Nawawi 1987, 24) adalah :

Research dapat didefinisikan sebagai usaha. Usaha menemukan mengembangkan serta menguji kebenaran sesuatu pengetahuan dimana dilakukan dengan menggunakan metode lama.

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana suatu penelitian berawal dari suatu permasalahan dan berakhir pada jawaban masalah yang dipertanyakan. Apabila jawaban tersebut berupa ringkasan kenyataan dari suatu yang dipermasalahkan, maka disebut sebagai penelitian deskriptif.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu faktor yang terpenting bagi penulis yaitu untuk mendapatkan suatu data-data dan keterangan-keterangan yang berhubungan (dengan produktifitas tenaga kerja. Untuk itu penulis mengadakan

penelitian pada perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer yang terletak di Jalan Kaligawe Raya yang mempunyai letak yang sangat strategis dan sarana transportasi yang sangat mudah.

3.3. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Nyonya Meneer di bagian produksi.

3.4. Penentuan Sampel

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 20 orang.

3.5. Cara Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam pengambilan sampel menggunakan random sampling.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dikumpulkan sendiri oleh penulis di lapangan. Data primer dapat diperoleh dari :

a. Questioner

Data yang cara pengumpulan dengan cara mengajukan pertanyaan yang sudah dibuat terlebih dahulu.

b. Observation

Mengumpulkan data dengan cara mengajukan/ mengamati dan kemudian dapat mencatat data-data yang dianggap perlu kemudian dipelajari.

c. Interview

Teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang bukan dikumpulkan sendiri oleh peneliti di lapangan tetapi data tersebut telah tersedia langsung dan dapat digunakan.

3.7. Definisi Operasional

1. Tingkat Absensi (X_1)

Merupakan daftar ketidakhadiran karyawan yang disebabkan terlambat kerja dan karena sakit. Di mana tingkat absensi digunakan untuk mengetahui frekwensi masuk atau tidak. Variabel tingkat absen diukur dengan skala likert 5 tingkatan melalui dua indikator yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan dan tidak masuk kerja karena sakit. Teknik skorring yang digunakan untuk penilaian masuk/

tidaknya karyawan yang rata-rata per bulan tidak pernah absen (absensi = 0) diberi skor nilai 5, untuk rata-rata per bulan tidak masuk kerja 1-2 hari diberi skor nilai 4, untuk rata-rata per bulan karyawan tidak masuk 3-4 hari diberi skor nilai 3, rata-rata per bulan tidak masuk 4-5 hari diberi skor 2 dan rata-rata per bulan tidak masuk kerja 5-6 hari diberi skor 1 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 0 diberi skor sangat tinggi dengan nilai = 5
- b. 1 - 2 diberi skor tinggi dengan nilai = 4
- c. 3 - 4 diberi skor cukup rajin nilai = 3
- d. 4 - 5 diberi skor rendah dengan nilai = 2
- e. 5 - 6 diberi skor sangat rendah nilai = 1

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti penerangan, ruang kerja, kebersihan lingkungan. Variabel lingkungan kerja diukur dengan skala likert 5 tingkatan melalui tiga indikator yaitu penerangan, ruangan kerja, kebersihan lingkungan yang masing-masing indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. baik sekali diberi nilai = 5
- b. baik diberi nilai = 4
- c. sedang diberi nilai = 3
- d. buruk diberi nilai = 2
- e. buruk sekali diberi nilai = 1

3. Produktivitas kerja (Y)

Pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber dana yang digunakan persatuan waktu yang mencakup unit yang dapat diselesaikan selama waktu bekerja dan sering tidaknya melakukan kesalahan dalam bekerja.

Variabel produktivitas tenaga kerja diukur dengan skala likert 5 tingkatan melalui tiga indikator yaitu, unit yang dapat diselesaikan, lama dalam bekerja, sering tidaknya melakukan suatu kesalahan yang dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. sangat baik dengan skor nilai = 5
- b. baik dengan skor nilai = 4
- c. cukup dengan skor nilai = 3
- d. jelek dengan skor nilai = 2
- e. sangat jelek dengan skor nilai = 1

3.8. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan penulis untuk menganalisa pengaruh tingkat absen dengan produktivitas tenaga kerja digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan microstat.

3.8.1. Analisa Data Kualitatif

Analisa data kualitatif yaitu analisa yang dilakukan dengan memberikan keterangan mengenai peristiwa yang terjadi tanpa menggunakan perhitungan angka-angka melainkan menginterpretasikan dalam bentuk uraian.

3.8.2. Analisa Data Kuantitatif

Analisa data kuantitatif adalah analisa yang diperoleh dari hasil jawaban daftar pertanyaan karena pengolahan data tersebut dengan metode statistik maka data harus diklasifikasikan atau digolongkan ke dalam kategori-kategori tertentu dengan menggunakan angka-angka untuk mempermudah analisa.

3.8.3. Model Regresi Berganda

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (produktivitas tenaga kerja)

X₁ = variabel independen (tingkat absen)

X_2 = variabel independen (kondisi lingkungan kerja)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kesimpulan akhir mengenai kemungkinan adanya yang mungkin benar/salah sehingga akan dapat memberikan arah pada penelitian dan membatasi variabel-variabel yang digunakan sehingga akan dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menguji variabel-variabel tersebut.

3.9.1. Hipotesa uji (t)

Untuk mengetahui ada/tidak pengaruh antara variabel independen (tingkat absen terhadap produktivitas tenaga kerja) dan variabel independen (lingkungan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja).

a. hipotesis

$H_0 = \beta = 0$ tidak ada pengaruh

$H_a = \beta \neq 0$ ada pengaruh

b. Tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$

c. Derajat kebebasan $(n-k-1)$

d. Menguji dua sisi :

Kriteria pengujian :

- Apabila $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara tingkat absen terhadap produktivitas tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Apabila $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} / t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

3.9.2. Hipotesis Uji F

Hipotesis uji F menggunakan untuk mengetahui variabel-variabel komponen secara bersama-sama mempengaruhi dari pada variabel dependennya, yaitu variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

a. Hipotesis

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh

$H_a = \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ ada pengaruh

b. Tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$

c. Derajat kebebasan $(n-k-1)$

d. Menguji pihak kanan :

Kriteria keputusan yang diambil :

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara bersama-sama variabel independen (tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja).
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama variabel independen (tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja).



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berbicara mengenai sejarah PT. Nyonya Meneer, tak lepas dari perjalanan hidup seorang wanita bernama Menir, yang tak lain adalah pendiri perusahaan jamu tersebut. Nama PT. Nyonya Meneer diambil dari nama Menir yang kemudian berubah menjadi Meneer karena pengaruh ejaan Bahasa Belanda.

Menir dilahirkan pada tahun 1895 di Sidoarjo, Jawa Timur. Pada usia 17 tahun Menir kemudian menikah dan pindah ke Semarang bersama suaminya. Ketika suaminya sakit, Menir meramu obat sendiri untuk mengobati suaminya. Berkat ketekunan Menir, suaminya berangsur-angsur sembuh. Keahlian Menir dalam meramu jamu kemudian digunakan untuk menolong orang lain yang membutuhkan pertolongannya.

Sejak saat itulah Nyonya Menir terkenal sebagai pembuat jamu tradisional, dimana ia mencari bahan-bahan dan membuatnya sendiri. Barulah kemudian pada tahun 1919 Nyonya Menir

mendirikan usaha jamu tradisional yang masih berupa industri rumah tangga. Karena makin bertambahnya permintaan maka ia mencari beberapa orang pembantu.

Penggunaan potret Nyonya Meneer ini dimaksudkan agar masyarakat selalu mengingat orang yang membuat jamu. Sebab masyarakat kurang puas apabila jamu yang diminumnya tidak mempunyai ciri khas atau tanda dari Nyonya Meneer. Maka Nyonya Meneer mendapat gagasan istimewa, yaitu dengan menggunakan potret beliau sendiri pada pembungkus jamunya. Hasilnya sangat menakjubkan, dimana masyarakat langsung menerima dan memberikan respon yang sangat positif. Apalagi foto atau potret saat itu merupakan sesuatu yang sangat langka.

Potret Nyonya Meneer bukan hanya sekedar merk dagang saja tetapi lebih dari itu, dengan menggunakan potret penciptanya perusahaan menjalin hubungan yang lebih erat dengan konsumen yang mengetahui siapa pencipta jamunya. Selama dipimpin Nyonya Meneer, perusahaan jamu ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, karena permintaan dari tahun ke tahun terus mengalami

kenaikan. Selain itu bahan bakunya mudah diperoleh.

Pada tanggal 24 Januari 1967, perusahaan jamu cap Potret Nyonya Meneer dijadikan perusahaan berbentuk perseroan terbatas, yakni dengan akta notaris RM. Soeprpto, SH dan diumumkan pada lembaran berita negara Republik Indonesia No.37 tanggal 9 Mei 1969.

Ketika Nyonya Meneer meninggal dunia pada tahun 1978, usaha ini dilanjutkan oleh putranya bernama Ramana, seorang yang sudah berpengalaman dalam usaha jamu. Adanya keuletan, keahlian, dan pengalaman dari putra Nyonya Meneer baik dalam pengelolaan produksi, pengawasan mutu, maupun pengelolaan perusahaan sangat menunjang keberhasilan perusahaan ini. Selain itu ditunjang dengan amanat pemerintah untuk menggali, melestarikan, dan memperkenalkan budaya Indonesia pada dunia luar dengan menggunakan obat-obatan tradisional atau jamu yang berasal dari ramuan daun-daunan, akar-akaran, maupun umbi-umbian yang banyak diketemukan di bumi pertiwi yang kaya akan jenis flora yang bermanfaat.

Pada tahun 1983, pimpinan PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang digantikan oleh cucunya yang bernama Hans Pangemanan. Dengan semakin berkembangnya usaha ini, pada tanggal 18 Januari 1984 dibuka pabrik yang terletak di Jalan Kaligawe Km. 4 Semarang, sekaligus didirikan museum jamu yang pertama di Indonesia.

Pada tahun 1990, pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang digantikan oleh cucunya yang lain bernama Charles Saerang, dan beliau menjadi Direktur sampai sekarang. Selain memproduksi jamu jawa asli, sejak tahun 1990 PT. Nyonya Meneer melakukan diversifikasi produk ke kosmetik dan minuman, dan produk baru inipun diterima konsumen dengan baik.

Guna menghadapi persaingan di industri jamu yang semakin kompetitif, maka perusahaan selalu melakukan peningkatan dengan cara memodernisasi pengolahannya, peningkatan kualitas dan kemasannya. Sehingga lebih memudahkan pemakaian dan pemanfaatan sesuai dengan selera konsumen tanpa mengurangi khasiat produknya.

4.2. Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi perusahaan berdasarkan adanya fakta-fakta yang lengkap, baik dari aspek ekonomi maupun dari aspek tekniknya karena akan berpengaruh pada rencana masa depan perusahaan, seperti perluasan bangunan, diversifikasi produk, perubahan bahan baku dan lainnya.

Perusahaan Jamu PT Nyonya Meneer menempati lokasi di Jl. Patah no. 191-199 Semarang sebagai lokasi pabrik dan di Jl. Kaligawe Km 4 Semarang sebagai lokasi museum jamu PT Nyonya Meneer. Adapun pertimbangan pemilihan lokasi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Sarana Transportasi

Lokasi perusahaan jamu PT Nyonya Meneer merupakan jalur utama lalu lintas utara Pulau Jawa dari Surabaya - Jakarta.

2. Tenaga Kerja

Kemudahan dalam memperoleh tenaga kerja yang cukup banyak dan relatif murah.

3. Bahan Baku

Kemudahan memperoleh bahan baku yang berlimpah dan cepat. Disamping memperoleh bahan baku dari supplier, PT Nyonya Meneer juga mempunyai kebun obat sendiri di daerah Ungaran.

4. Fasilitas Penunjang

Tersedianya beberapa fasilitas penunjang seperti sarana listrik, air, komunikasi, dan perhubungan, baik darat, laut dan udara yang memudahkan dalam distribusi produk.

4.3. Manajemen dan Organisasi

Dalam menjalankan perusahaan agar dapat berdaya dan berhasil guna, senantiasa dihadapkan pada pelbagai permasalahan yang tidak dapat ditangani sendiri, sehingga diperlukan kerja sama dengan pihak lain yang memerlukan manajemen dan keorganisasian yang baik untuk dapat mencapai ttujuan bersama yang ditetapkan.

4.3.1. Manajemen

Definisi manajemen menurut T. Hani

Handoko (1992 : 8) adalah sebagai berikut :

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas, manajemen sebagai suatu proses manajemen yang dilakukan seorang manajer

yang harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dari definisi lain dari manajemen adalah sebagai berikut :

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain (M. Manulang, 1990 : 16).

Dari definisi tersebut mengandung pengertian bahwa manajemen mencakup kegiatan-kegiatan pokok yaitu adanya tujuan yang harus dicapai melalui kegiatan orang lain, dan kegiatan-kegiatan tersebut harus dibimbing dan diawasi.

4.3.2. Organisasi

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, pimpinan perusahaan dibantu oleh tenaga administrasi, tenaga keuangan dan tenaga operasional yang membentuk dalam suatu organisasi. Oleh Cyril Soffer, dikemukakan bahwa :

Organisasi adalah perserikatan orang-orang dimana masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu sistem kerja dan pembagian kerja dalam mana

pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan diantara pemegang peranan, dan kemudian digabung ke dalam beberapa bentuk hasil.

(Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, 1992 : 6)

Dalam hal ini, organisasi adalah adanya orang-orang yang usahanya dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Definisi lain juga dikemukakan oleh Kast dan Rosenweig, yang terdapat dalam "Organisasi Perusahaan" karangan Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko (1992 : 7) yaitu :

1. Suatu sub sistem dari lingkungannya yang lebih luas.
2. Terdiri dari orang-orang yang berorientasi pada tujuan.
3. Suatu sub sistem teknik, yaitu orang-orang yang menggunakan pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas.
4. Suatu subsistem struktural, yaitu orang-orang yang bekerja bersama dalam berbagai kegiatan yang terpadu.

5. Suatu sub sistem psikososial, yaitu orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial.
6. Suatu sub sistem manajerial yang merencanakan dan mengendalikan semua usaha.

Dengan demikian, maka hakekat suatu organisasi (perusahaan) adalah adanya orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja bersama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

4.3.3. Struktur Organisasi

Sebagai pedoman pelaksanaan tiap-tiap bagian organisasi, diperlukan suatu struktur organisasi dimana definisi menurut Sutarto (1984 : 22) adalah sebagai berikut :

Struktur organisasi adalah gambar yang ditunjukkan dengan kotak atau garis disusun menurut fungsi-fungsi tertentu dan dihubungkan dengan garis saluran wewenang.

Adapun bentuk dari struktur organisasi meliputi bentuk struktur organisasi garis,

bentuk fungsional, bentuk garis dan staff, serta bentuk struktur organisasi staff dan fungsional.

Dengan adanya struktur organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan terdapat suatu kerja sama antara bagian yang satu dengan yang lain dalam pembagian kerja, sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan akan lebih mudah didapatkan. Agar dalam organisasi perusahaan tidak terjadi konflik atau masalah, maka diperlukan suatu aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan tadi.

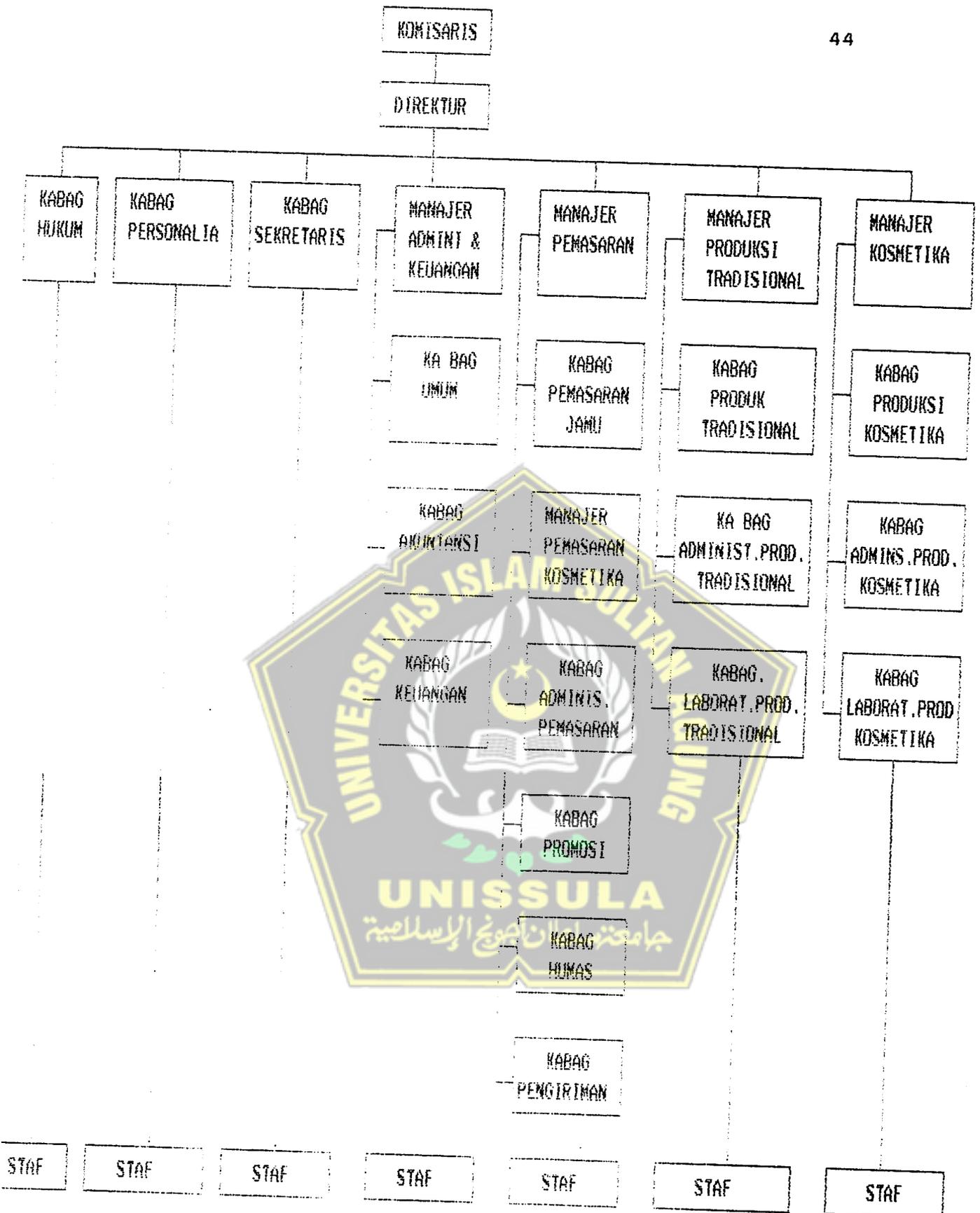
Struktur organisasi yang ada di perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang adalah struktur organisasi garis. Dalam struktur organisasi garis, disiplin kerja dan loyalitas dari tenaga kerja akan lebih terjamin atau lebih tertanam. Hal ini disebabkan karena dalam sistem organisasi garis, terdapat satu kesatuan dalam kepemimpinan, yaitu wewenang mengalir dari atasan ke bawahan yang secara langsung berada setingkat di atasnya.

Pada perusahaan industri jamu Cap Potret Nyonya Meneer Semarang, kekuasaan tertinggi

dipegang oleh seorang direktur yang membawahi manajer administrasi dan keuangan, manajer pemasaran, manajer produksi tradisional dan manajer kosmetika. Dari manajer yang tersebut, membawahi kepala bagian sendiri-sendiri.

Untuk lebih jelasnya akan digambarkan struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang beserta fungsi, tugas, dan wewenang dari masing-masing jabatan yang ada. Bagan struktur organisasi PT. Nyonya Meneer Semarang dapat dilihat pada gambar 4.1.





Gambar 4.1. Struktur Organisasi
 PT. NYONYA MENEER
 Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing kepala bagian adalah sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris

- a. Mengawasi atau mengontrol semua kegiatan yang dilaksanakan oleh Direktur.
- b. Meminta pertanggung jawaban dari direktur atas pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- c. Mengatur dan menyelidiki terhadap kegiatan perusahaan apabila ada kekurangan mengenai pelaksanaan kegiatan.
- d. Mengevaluasi seluruh kegiatan perusahaan dalam satu periode tahunnya.

2. Direktur

- a. Memegang kekuasaan penuh dan tertinggi dalam perusahaan di atas manajer.
- b. Bertanggung jawab atas kelancaran tugas dan mengendalikan serta membimbing dan mengkoordinasikan tugas-tugas pada umumnya.
- c. Mempertanggung jawabkan semua kebijakan perusahaan yang menyangkut laba rugi perusahaan, kegiatan perusahaan, keuangan dan produksi.

- d. Menerima laporan dari masing-masing bagian serta menilai laporan tersebut.
- e. Mengadakan pengontrolan terhadap produksi yang dihasilkan maupun pemasarannya.

3. Manajer Administrasi dan Keuangan

- a. Mengatur keuangan perusahaan, yaitu memberikan suatu keputusan yang terinci mengenai penempatan dan pos-pos penerimaan untuk pertimbangan bagi direktur mengambil keputusan perusahaan.
- b. Membuat laporan tahunan untuk mengevaluasi perkembangan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Membantu bagian lain membuat suatu keputusan yang berhubungan dengan pembiayaan perusahaan.
- d. Mengatur sarana dan prasarana perkantoran.
- e. Melaporkan keuangan perusahaan kepada direktur.

4. Manajer Pemasaran

- a. Membantu suatu anggaran penjualan yang ingin dicapai perusahaan.

- b. Membuat suatu rencana kerja, yang sudah dibuat di bidang penjualan, periklanan, distribusi, dan promosi.
 - c. Mempelajari potensi serta situasi daerah pemasaran.
 - d. Membuat target periode penjualan sebagai suatu sasaran kepada kepala bagian periklanan.
 - e. Melaporkan semua kegiatan kepada direktur.
5. Manajer Produksi Tradisional
- a. Bertanggung jawab atas setiap proses produksi sebelum, selama, dan sesudah serta bertanggung jawab penuh atas hasil produksi.
 - b. Mengkoordinasikan kegiatan produksi untuk menjaga kelancaran proses produksi.
 - c. Mengawasi bahan-bahan dan proses produksi jamu selain kosmetika.
 - d. Membuat laporan kegiatan produksi yang disampaikan kepada Direktur dalam periode yang dilaksanakan secara kontinyu.
 - e. Mempelajari kemungkinan pengembangan produk baru.

6. Manajer Kosmetika

- a. Mengawasi produksi jamu-jamu untuk kosmetika, termasuk didalamnya meneliti bahan-bahan jamu yang akan digunakan, peralihan sampai pada pembungkusan dan pengepakan.
- b. Membuat laporan kegiatan produksi untuk disampaikan kepada direktur dalam satu periode secara kontinyu.
- c. Bertanggung jawab atas setiap proses produksi sebelum, selama atau sesudah serta bertanggung jawab penuh atas hasil proses produksi jamu kosmetika.
- d. Memberikan informasi produksi kepada bagian lain untuk menentukan tindakan yang diambil sehubungan dengan adanya informasi bagian produk kosmetika.

7. Kepala Bagian Hukum

- a. Mendaftarkan atau meminta hak paten bagi produk baru yang dihasilkan perusahaan baik berupa jamu maupun kosmetika.
- b. Mengurusi masalah surat-surat perjanjian, perijinan dan sebagainya.

- c. Membuat prosedur untuk mencatat, menggolongkan dan memasukkan secara singkat transaksi-transaksi perusahaan.

12. Kepala Bagian Keuangan

- a. Merencanakan, mencari dan memanfaatkan dana dengan berbagai cara untuk memaksimalkan efisiensi (daya guna) dari operasi perusahaan.
- b. Menyajikan data mengenai permintaan serta pengeluaran uang.
- c. Menyajikan data primer untuk digunakan oleh bagian akuntansi dalam pencatatan penerimaan dan penggunaan uang.

13. Kepala Bagian Pemasaran Jamu

- a. Membuat anggaran atau target penjualan khususnya di bidang penjualan jamu.
- b. Mengurusi masalah pemasaran untuk hasil produksi yang berupa jamu.

14. Kepala Bagian Pemasaran Kosmetika

- a. Menggalakkan permintaan atas kosmetika yang telah diproduksi oleh perusahaan.
- b. Mengatur tingkat waktu atas suatu permintaan.

15. Kepala Bagian Administrasi Pemasaran

Bertugas mengurus segala sesuatu untuk kepentingan pemasaran seperti pembuatan ijin promosi, membuat anggaran-anggaran keuangan untuk keperluan pemasaran baik itu biaya promosi maupun biaya pengiriman.

16. Kepala Bagian Promosi

Bertugas mempromosikan produk yang dihasilkan oleh perusahaan, baik jamu maupun hasil kosmetika.

17. Kepala Bagian Humas

- a. Bertugas untuk selalu berhubungan dengan masalah pelayanan.
- b. Bertugas mencari keterangan mengenai keinginan daripada konsumen, dengan tujuan produk yang dihasilkan dapat diterima oleh masyarakat.

18. Kepala Bagian Pengiriman

- a. Bertanggung jawab dalam pengiriman produk baik berupa jamu maupun kosmetika.
- b. Bertanggung jawab tidak hanya pengiriman untuk dalam negeri saja tetapi juga pengiriman luar negeri.

19. Kepala Bagian Produksi Tradisional

- a. Memimpin dan mengkoordinir bagian produksi tradisional atau membuat rencana produksi, pengadaan bahan baku dan bahan pembantu yang tepat waktunya.
- b. Mempertanggung jawabkan atas hasil produksi baik kualitas maupun kuantitasnya pada direktur.

20. Kepala Bagian Administrasi Produk Tradisional

- a. Mencatat bahan baku yang digunakan dan menghitungnya untuk keperluan produksi.
- b. Bertugas mencatat dan menghitung hasil produksi jamu.

21. Kepala Bagian Laboratorium Produk Tradisional

- a. Menyelidiki tentang bahan-bahan yang akan diproses apakah mengandung penyakit atau tidak.
- b. Menyelidiki bahan racikan yang siap akan diproses menjadi jamu.
- c. Mengembangkan produk-produk baru.

22. Kepala Bagian Produksi Kosmetika
 - a. Bertugas mencatat dan menghitung bahan baku yang diperlukan untuk produksi.
 - b. Memproduksi kosmetika sesuai dengan perintah manajer produksi kosmetika.
23. Kepala Bagian Administrasi Produk Kosmetika
 - a. Bertugas mencatat dan menghitung bahan baku yang diperlukan untuk produksi.
 - b. Mencatat dan menghitung barang yang telah diproduksi.
24. Kepala Bagian Laboratorium Produk Kosmetika
 - a. Menyelidiki bahan-bahan yang akan diproses.
 - b. Menyelidiki racikan yang siap akan diproses.
 - c. Mengembangkan produk-produk baru.

4.4. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan pada dasarnya bussines, mencari keuntungan guna kelangsungan hidup serta pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Disamping tujuan tersebut, masih ada tujuan lain yaitu :

- a. Menjaga dan melestarikan warisan budaya nenek moyang dan para leluhur bangsa Indonesia, khususnya yang menyangkut jamu dan obat-obatan tradisional yang ternyata juga banyak dan tidak kalah khasiatnya obat-obatan kimiawi dan modern.
- b. Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani kecil dengan cara menampung hasil produksi mereka berupa bahan jamu dan obat-obatan tradisional
- c. Turut berpartisipasi di bidang kesehatan masyarakat dengan menghasilkan jamu-jamu tradisional yang bermutu.
- d. Menambah devisa negara karena produk jamu ini merupakan salah satu komoditi ekspor non migas.

4.5. Produksi

Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang bermacam-macam dari konsumen, PT. Nyonya Meneer Semarang memproduksi beraneka jenis jamu dengan berbagai macam bentuk, khasiat, dan cara pemakaiannya.

Dari segi bentuk jamu, perusahaan mengeluarkan lima macam bentuk, yaitu : bentuk serbuk, tablet/pil, ekstra kapsul, godogan dan cairan.

Dari segi khasiat dihasilkan jamu yang berkhasiat menyembuhkan penyakit dan jamu yang berkhasiat menjaga kesehatan atau merawat tubuh. Sedangkan dari segi pemakaian terbagi menjadi jamu untuk pemakaian luar, seperti lulur, bedak, param, dan jamu untuk diminu. Selain memproduksi jamu tradisional, PT. Nyonya Meneer Semarang juga memproduksi kosmetika dan minuman.

PT. Nyonya Meneer Semarang dalam melakukan proses produksi menggunakan rempah-rempah sebagai bahan baku. Berikut ini contoh bahan baku rempah-rempah yang diolah :

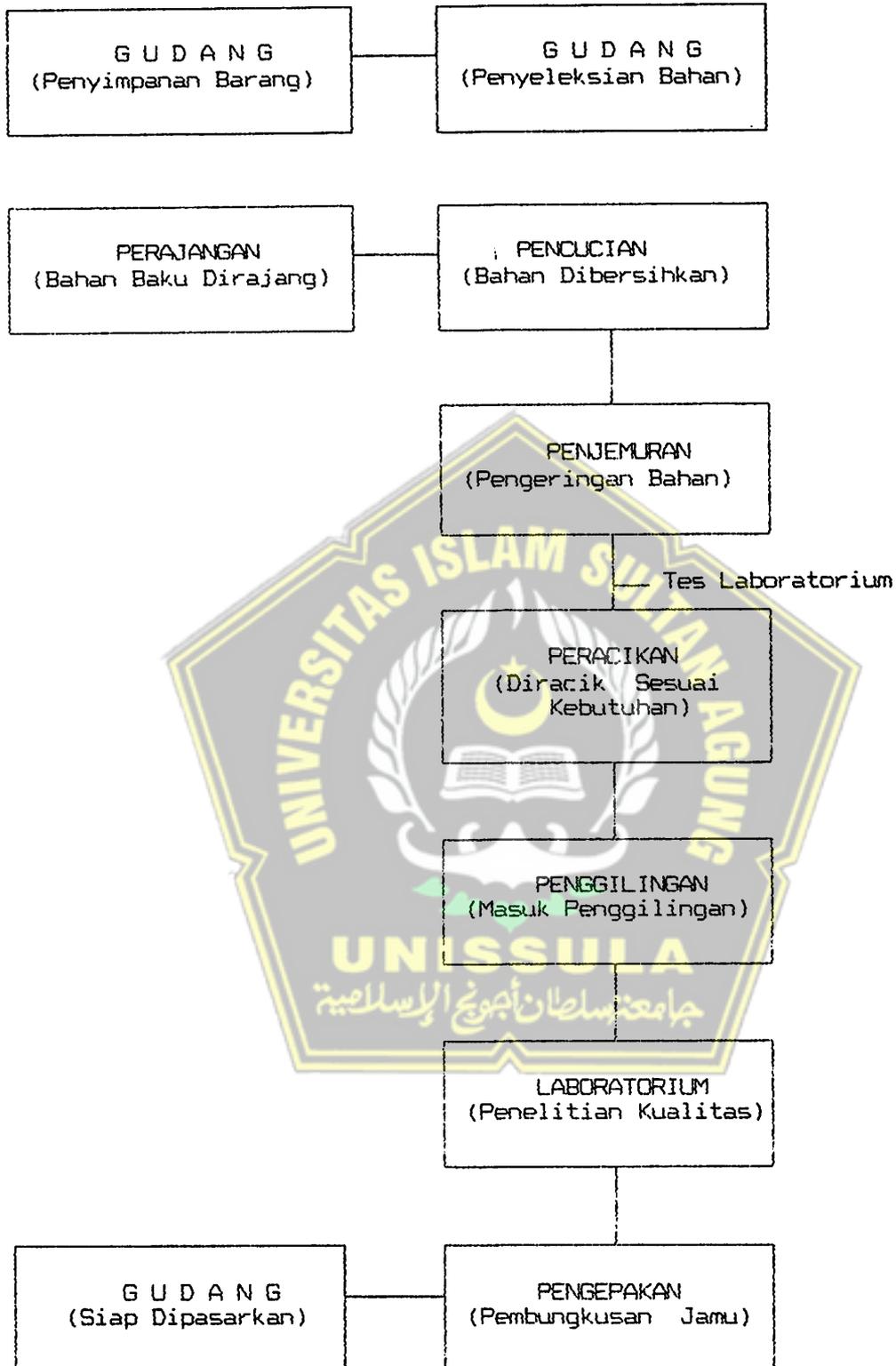
- Jahe
- Kunir
- Temu Ireng
- Temu Lawak
- Laos
- Pala
- Lada
- Kapulaga
- Merica
- Dan lain-lain

PT. Nyonya Meneer Semarang mendapatkan bahan baku dari PT. Empon-empon Sakti yang merupakan anak perusahaan dari PT. Nyonya Meneer. Selanjutnya

yang telah keluar dari mesin penggilingan itu sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akhirnya bubuk jamu dibungkus rapi dan dipak di bagian pengepakan. Dari proses pengepakan tersebut jamu-jamu yang telah dipak masuk ke gudang dan siap dipasarkan.

Adapun urutan-urutan proses produksi PT. Nyonya Meneer dapat dilihat pada gambar 4.2 .





Gambar 4.2. Proses Produksi
 PT. Nyonya Meneer Semarang
 Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang

4.6. Hasil Produksi

Produk-produk jamu yang dihasilkan oleh PT. Nyonya Meneer terbagi dalam lima kategori, yaitu :

1. Jamu-jamu Untuk Wanita

- a. Untuk memelihara kecantikan tubuh kaum wanita dan gadis

Jamu ini diramu khusus untuk kaum wanita yang menginginkan tubuhnya tetap langsing, singset, sehat dan segar. Melancarkan peredaran darah sehingga wajah selalu nampak berseri-seri dan awet muda. Produk-produk jamu ini antara lain : Jamu Fatmosari, Jamu Gadis Remaja, Jamu Galian Sari, Jamu Galian Putri, Jamu Galian Singset, Jamu Srikaton dan Jamu Awet Muda.

- b. Untuk menyembuhkan penyakit-penyakit wanita

Jamu ini diramu untuk mengatasi keluhan-keluhan wanita sesama haid, mengobati penyakit keputihan dan penurunan rahim. Produk-produk jamu ini antara lain: Jamu Dilep I, Jamu Dilep II, Jamu Peputih, Jamu Datang Bulan Tidak Cocok, Jamu Peranakan Turun, Jamu Rahim Sehat, Jamu Bibit, dan Jamu Sambangan.

c. Jamu Pengantin Putri

Jamu ini untuk kaum wanita, calon pengantin atau pengantin baru. Supaya badan tetap sehat dan segar. Adapun produk jamu untuk pengantin putri adalah Jamu Galian Kemanten.

2. Jamu - Jamu Kosmetika

Jamu ini diramu secara sempurna oleh Nyonya Meneer khusus untuk memelihara kecantikan dan bentuk tubuh kaum wanita. Mencegah keriput, membuat paras muka cantik berseri-seri, memelihara kulit wajah agar tetap halus dan segar serta nampak jauh lebih muda.

Produk-produk jamu ini antara lain :

Jamu Sehat Wanita, Jamu Awet Ayu, Jamu Galian Cempaka Putih, Jamu Jerawat, Jamu Neera, Jamu Mekar Sari, Jamu Dewi Kecantikan.

3. Jamu-jamu Kesejahteraan Keluarga

Jamu ini sangat baik untuk menjaga kesehatan dan menambah gairah untuk membina kerukunan hidup suami istri.

Produk-produk jamu ini antara lain :

Jamu Sehat Perkasa, Jamu Galian Rapet, Jamu Delima Putih, Jamu Tresnasih, dan Jamu Srikaton.

4. Jamu-jamu Perkasa

Jamu ini untuk pria, khususnya para olah ragawan dan pekerja berat. Memperlancar peredaran darah dan membuat badan sehat, segar dan kuat. Jamu ini juga menambah tenaga sehingga badan tidak lekas merasa lelah. Produk-produk jamu ini antara lain :

Jamu Pria Janoko, Jamu Bina Tenaga, Jamu Pria Sehat, Jamu Langsing dan Jamu Klingsir.

5. Jamu-jamu Penyembuh

Jamu ini diramu untuk mengobati berbagai macam penyakit seperti : wasir, batuk, asma, influenza, panas dalam, cacangan, gangguan sariawan didalam usus, desentri, malaria, sakit kuning, sakit ginjal, kencing manis, gatal-gatal, bronchitis, darah tinggi, beri-beri, maag dan sakit jantung.

Produk-produk jamu ini antara lain :

Jamu Wasir, Jamu kematus, Jamu Sesak Nafas, Jamu Saraban, Jamu Sekalor, Jamu Ngeres Linu, Jamu Stroong, Jamu Tujuh Angin, Jamu Jampi Usus, Jamu Kemanden, Jamu Batuk, Jamu Endek-endek Cacing, Jamu Sariawan, Jamu Selokarang, Jamu Bersih Darah, Jamu Demam, Jamu Mejen,

Jamu Lancar Urine, Jamu Layu Kuning, Jamu Sakit Pinggang, Jamu Jampi Seni, Jampi Sawanan, Jamu Sehat Paru, Jamu Tujuh Laos, Jamu Sambetan, Jamu Gatal-gatal, Jamu Sakit Kencing, Jamu Kencing Batu, Jamu Awet Arum, Jamu Batuk Angin, Jamu Penenang, Jamu Ketegangan, Jamu Beri-beri, Jamu Sakit Kandungan Seni, Jamu Sakit Maag dan Jamu Akas Jantung.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Penelitian Pokok

Yang dimaksud dengan penelitian pokok di sini adalah hasil dari penelitian yang nantinya akan dijadikan dasar analisis sesuai dengan topik yang dibicarakan, seberapa jauhkah peranan tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Perusahaan Jamu Nyonya Meneer Semarang.

Hasil penelitian ini berupa dua variabel bebas yang akan dicari nilai regresinya, yaitu penelitian tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja pengaruhnya terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

Pelaksanaan dari penelitian terhadap variabel-variabel tersebut digunakan cara dengan membagikan daftar pertanyaan yang mengambil sampel sebanyak 20 orang.

5.1.1. Penelitian terhadap tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja

Variabel-variabel tersebut di atas menggunakan data penelitian terhadap karyawan bagian produksi untuk dapat diketahui frekwensi masuk atau tidaknya karyawan dengan menggunakan tehnik pembuatan quesioner dengan jenis pertanyaan terbuka dan tertutup. Yang dimaksud jenis pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang tidak menggiring ke jawaban yang sudah ditentukan, sedangkan pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang sudah tersedianya jawaban yang harus dipilih.

5.1.2. Penelitian terhadap kondisi lingkungan kerja

Dalam pengukuran variabel-variabel ini digunakan data sebagai berikut :

- a. Baik Sekali
- b. Baik
- c. Sedang
- d. Kurang
- e. Kurang Sekali

Sehingga dari penelitian tersebut akan diperoleh keseragaman jawaban oleh hasil-hasil penelitian yang disajikan dalam tabel I.

5.1.3. Penelitian terhadap produktivitas tenaga kerja

Tingkat produktivitas dari masing-masng karyawan dapat diketahui dari jumlah output yang dihasilkan dalam hari kerja. Hasil

penelitian terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja disajikan dalam tabel I.

Tabel : I

Hasil Penelitian Tingkat Absen, Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

No.	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Tingkat Absen (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)
1	13	8	12
2	13	8	13
3	14	9	13
4	12	6	11
5	14	8	13
6	13	9	11
7	12	7	11
8	14	8	13
9	14	9	14
10	13	9	12
11	12	6	12
12	14	9	13
13	13	8	13
14	12	7	11
15	15	9	14
16	14	9	13
17	13	7	13
18	13	7	13
19	14	8	13
20	13	7	12

PT. Nyonya Meneer Semarang

Sumber : Data Primer yang diolah

5.2. Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda

Dari hasil analisis regresi dengan menggunakan model analisis yang telah dirumuskan di muka diperoleh persamaan sebagai berikut (hasil selengkapnya lihat lampiran).

$$Y = 3,5571 + 0,3912 X_1 + 0,5282 X_2$$

$$t = \quad \quad \quad 4,163 \quad \quad \quad 5,208$$

$$R = 8,358$$

$$F = 43,273$$

$$df = 2$$

Konstanta dari model di atas adalah sebesar 3,5571 yang mempunyai arti bahwa apabila tingkat produktivitas tenaga kerja tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel di dalam model yaitu tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja maka nilai Estimasi rata-rata dari tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 3,5571.

Hasil analisis dari model persamaan yang terbentuk menunjukkan bahwa variabel tingkat absen (X_1) bertanda positif (+) ini menunjukkan pengaruhnya pada produktivitas tenaga kerja adalah positif. Ini berarti semakin baik tingkat absen maka berakibat pada meningkatnya produktivitas tenaga kerja (Y).

Hasil analisis variabel kondisi lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Berarti semakin terciptanya suasana yang baik maka akan menaikkan produktivitas tenaga kerja.

R square sebesar 0,8358 yang berarti bahwa 83,58% produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat absen (X_1) dan kondisi lingkungan kerja (X_2). Sedangkan faktor lain berpengaruh kecil sebesar 16,42 %.

5.2.1. Uji Hipotesis (t)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat regresi berganda dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel tingkat absen (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Jamu PT. Nyonya Meneer Semarang. Tetapi perlu dilakukan uji t untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja.

- Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$, (variabel independen yang meliputi tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja)

$H_0 : \beta \neq 0$, (variabel independen yang meliputi tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja)

- Dilakukan uji dua sisi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,10$ pada derajat df $(n-k-1)$ didapat t tabel 1,740.

- Kriteria

H_0 diterima apabila $-1,740 < t_{hitung} < 1,740$

H_0 ditolak apabila $-1,740 > t_{hitung}$ dan $t_{hitung} > 1,740$

5.2.2. Pengaruh Tingkat Absen dengan Produktivitas Tenaga Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh

tingkat kesalahan $\alpha = 0,10$

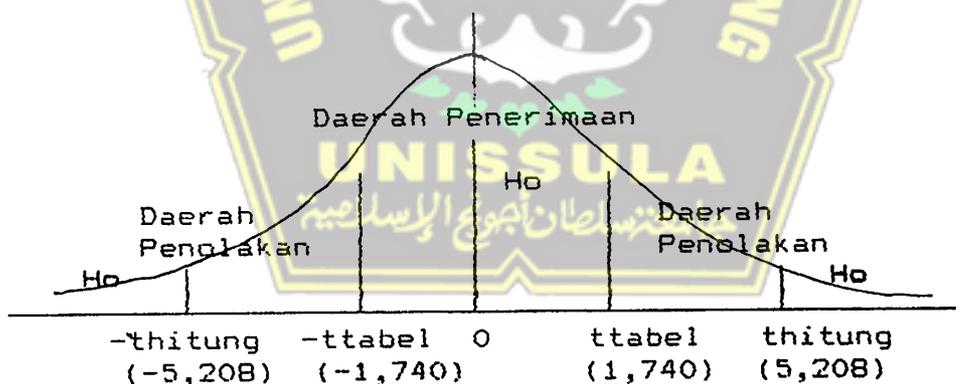
Hasil perhitungan t hitung $>$ t tabel

$$4,163 > 1,740$$

Hipotesis :

H_0 ditolak, berarti penelitian yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang terbukti, dengan kata lain produktivitas kerja mengalami kenaikan apabila faktor kondisi lingkungan kerja tinggi.

Gambar Uji t Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja



5.2.1.2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

H_0 : $\beta = 0$, (variabel independen kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja)

$H_a : \beta = 0$, (variabel independen kondisi lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja)

tingkat kesalahan = 0,10

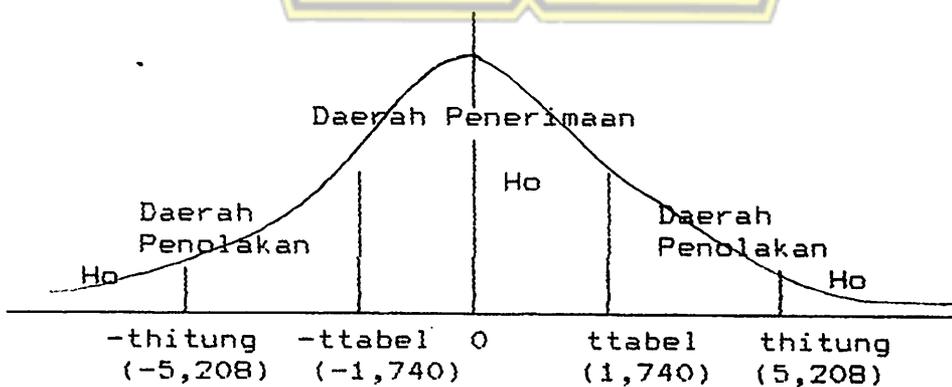
Hasil perhitungan uji (t) hitung > t tabel

$$5,208 > 1,740$$

Hipotesis :

H_0 ditolak, berarti penelitian yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang terbukti, dengan kata lain produktivitas kerja mengalami kenaikan apabila faktor kondisi lingkungan kerja tinggi.

Gambar Uji t Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja



5.2.2. Uji Hipotesis (F)

Untuk membuktikan hipotesis, bahwa variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang maka dilakukan uji F.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh antara tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas tenaga kerja)

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh antara tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja)

Dilakukan uji satu sisi dengan tingkat kesalahan 10 % pada derajat DF = n-k-1 didapat F tabel sebesar 6,23.

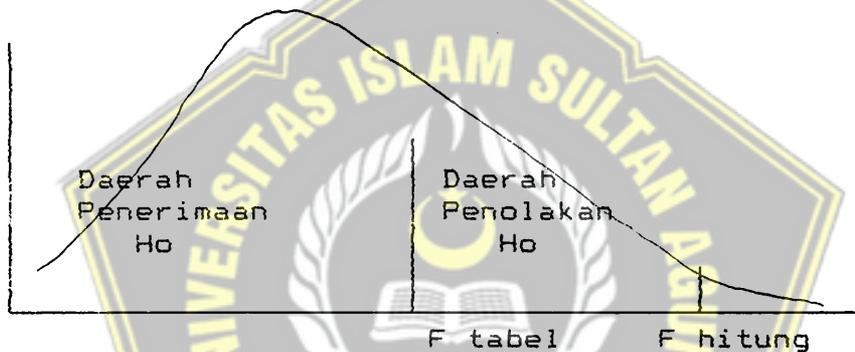
- Kriteria :

H_0 diterima apabila F hitung < 6,23.

H_0 ditolak apabila F hitung > 6,23.

Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung $>$ F tabel yaitu $43,273 > 6,23$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Gambar Uji F
Tingkat Absen dan Lingkungan Kerja



Dengan demikian dari analisa regresi maupun uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tingkat absen dan kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini ditunjukkan oleh pengujian t yang menghasilkan t hitung $>$ t tabel dan F hitung $>$ F tabel yang berarti mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Implementasi penelitian terhadap perusahaan, bahwa tingkat absen yang terjadi

pada PT. Nyonya Meneer Semarang dapat dilihat dari frekwensi masuk/tidaknya dari karyawan. Tidak masuknya karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : tidak masuk karena sakit/tidak masuk tanpa alasan tertentu. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa prosentase kehadiran karyawan sangat diperhatikan sehingga cenderung benar dengan hasil hipotesis yang diduga sebab tingkat absen di perusahaan sangat tertib dari setiap kehadiran karyawan setiap hari apabila masuk bekerja selalu melapor kepada masing-masing kepala bagian untuk presentasi hadir sehingga setiap bulan akan dapat diketahui frekwensi masuk/tidak dari masing-masing karyawan tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan terlihat sangat memadai. Dalam penelitian yang peneliti lakukan di perusahaan mengenai kondisi lingkungan kerja sangat baik, dari fasilitas penerangan, kebersihan, dan ruang kerja yang tertata dengan baik dan rapi. Bagian-bagian dari setiap aktivitas kegiatan yang berlangsung

terlihat sangat terkendali. Keadaan penerangan yang sangat memadai dengan berbagai fasilitas seperti lampu, ventilasi udara sehingga membuat karyawan bekerja dengan baik, sedangkan kebersihan selalu diperhatikan dengan tersedianya tempat-tempat pembuangan sampah serta ruang kerja yang luas sehingga sangat mendukung aktivitas kerja karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas yang lebih baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan.



BAB VI
P E N U T U P

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yaitu regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antara tingkat absen, kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Jamu PT. Nyonya Meneer Semarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat absen mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja dengan $\alpha = 10\%$ dan hasil $X_1 = 0,3912$. Artinya bahwa semakin baik tingkat absensi akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas tenaga kerja.
- 2) Dari hasil pengujian hipotesis bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja dengan $\alpha = 10\%$ dan hasil $X_2 = 5,208$. Artinya bahwa memperbaiki kondisi lingkungan kerja akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerjanya.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian, di sini adalah :

1) Perusahaan hendaknya memperhatikan . dari tingkat absen karyawan dimana terjadinya tingginya tingkat absen (sering tidak masuk kerja) akan berakibat pada penurunan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian Perusahaan Jamu PT. Nyonya Meneer Semarang harus memperhatikan dengan baik dan memberikan sanksi-sanksi hukuman agar dapat tercipta produktivitas tenaga kerja dengan baik. Sanksi hukuman yang dapat dilakukan dengan diberi aturan yang resmi :

- Apabila dalam satu minggu terdapat kealfaan yang lebih dari satu kali perusahaan harus memberikan peringatan secara lisan.
- Jika masih belum dapat terkendalikan, dengan baik maka perusahaan memberikan peringatan secara tertulis.
- Apabila peringatan baik secara lisan maupun tulisan masih dilanggar maka perusahaan harus tegas dalam memberikan peringatan yaitu dengan PHK.

Dengan demikian akan tercipta produktivitas tenaga kerja yang baik dan berkualitas.

2) Dalam rangka meningkat kondisi lingkungan yang baik untuk mendukung dari peningkatan produktivitas tenaga kerja maka Perusahaan Jamu PT. Nyonya Meneer Semarang harus secara cermat memperhatikan hal-hal yang dapat mendukung lingkungan kerja yang lebih baik, antara lain :

- Penerangan

Didalam kegiatan pekerja harus dilengkapi fasilitas penerangan yang baik, sebab penerangan sangat membantu dalam proses bekerja dengan cara menambah lampu dan membuat ventilasi agar sinar matahari dapat menerangi.

- Perluasan Ruang

Karena dengan menyediakan tempat bekerja yang lebih baik maka karyawan tidak merasa terbatas dan leluasa dalam bekerja.

- Kebersihan

Hal ini sangat membantu dari produktivitas kerja karena dengan dijaminnya kebersihan akan memperlancar pekerjaan misalnya dengan

cara menyediakan tempat sampah kamar mandi yang disediakan.

Dengan demikian maka produktivitas akan mengalami kenaikan dan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.



DAFTAR PUSTAKA

- International Labour Office, (1975), "*Penelitian Kerja dan Produktivitas*", Erlangga dan Lembaga Pendidikan dan Pembinaan, Manajemen, Jakarta, 1975.
- Muchdarsyah Sinungan, (1975), "*Produktivitas Apa dan Bagaimana*", Bumi Aksara, Jakarta, 1975.
- Heidjrachman Ranupandoyo, (1985), "*Manajemen Personalia*", Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, 1985.
- Ravianto J, (1985), "*Produktivitas dan Manajemen*", Lembaga Sarana Produktivitas, Jakarta, 1985.
- NitiseMITO, Alex S, (1986), "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Sutrisno Hadi, (1974), "*Metodologi Research*", Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1979.
- Sudjana, (1988), "*Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*", Jilid II, Penerbit Tarsito, Bandung, 1988.
- Supramono dan Sugiarto, (1973), "*Statistik*", Andi Offset, Yogyakarta, 1993.
- Supranto J, (1985), "*Ekonometrik*", Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1995.

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

HEADER DATA FOR: C:NANIK LABEL: DATA NANIK
 NUMBER OF CASES: 20 NUMBER OF VARIABLES: 3

----- ANALISIS REGRESI -----

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	X2	12.5000	.9459
2	X1	7.9000	1.0208
DEP. VAR.:	Y	13.2500	.8507

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF= 17)	PROB.	PARTIAL r'
X1	.3912	.0940	4.163	.00065	.5046
X2	.5282	.1014	5.208	.00007	.6147
CONSTANT	3.5571				

STD. ERROR OF EST. = .3644

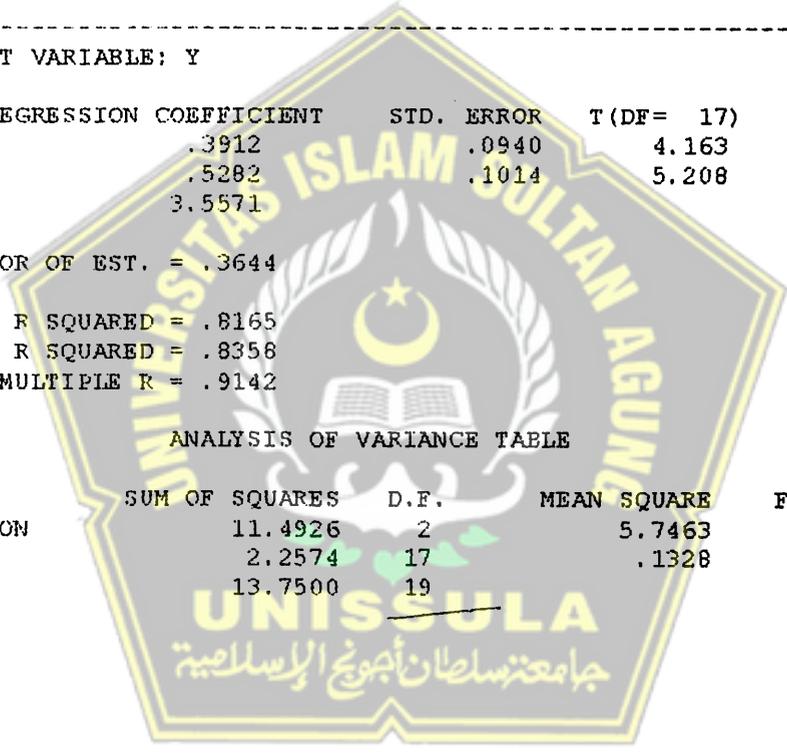
ADJUSTED R SQUARED = .8165

R SQUARED = .8358

MULTIPLE R = .9142

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	11.4926	2	5.7463	43.273	2.139E-07
RESIDUAL	2.2574	17	.1328		
TOTAL	13.7500	19			



Lampiran IA

Hasil Perhitungan Quesioner Variabel Tingkat Absen (X1)

No	Indikator I	Indikator II	Total
1	4	4	8
2	4	4	8
3	5	4	9
4	3	3	6
5	5	3	8
6	4	5	9
7	4	3	7
8	4	4	8
9	5	4	9
10	4	5	9
11	3	3	6
12	5	4	9
13	4	4	8
14	4	3	7
15	5	4	9
16	4	5	9
17	4	3	7
18	4	4	7
19	4	4	8
20	4	3	7
Jumlah	83	76	158

Keterangan :

Indikator I = Frekwensi tidak masuk kerja

Indikator II = Frekwensi datang terlambat

Lampiran I B

Hasil Perhitungan Quesioner Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator I	Indikator II	Indikator III	Total
1	5	4	3	12
2	4	5	4	13
3	5	4	4	13
4	4	4	3	11
5	4	4	5	13
6	4	3	4	11
7	3	4	4	11
8	5	3	5	13
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	5	3	4	12
12	5	4	4	13
13	4	5	4	13
14	4	3	4	11
15	5	4	5	14
16	5	3	5	13
17	3	5	5	13
18	5	4	4	13
19	4	4	5	13
20	4	4	4	12
Jumlah	86	82	85	250

Keterangan :

Indikator I = Penerangan

Indikator II = Ruangan

Indikator III = Kebersihan

Lampiran I C

Hasil Perhitungan Quesioner Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator I	Indikator II	Indikator III	Total
1	5	4	4	13
2	4	4	5	13
3	5	5	4	14
4	4	4	4	12
5	5	5	4	14
6	5	4	4	13
7	4	4	4	12
8	5	5	4	14
9	5	4	5	14
10	5	4	4	13
11	4	4	4	12
12	5	5	4	14
13	4	5	4	13
14	5	3	4	12
15	5	5	5	15
16	5	5	4	14
17	5	4	4	13
18	5	4	4	13
19	5	4	5	14
20	5	4	4	13
Jumlah	95	87	83	265

Keterangan :

Indikator I = Jumlah produk yang dihasilkan

Indikator II = Jam kerja

Indikator III = Frekuensi kesalahan

Daftar Quesioner

1. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Agama :
5. Pekerjaan :
6. Status :
 - a. Kawin
 - b. Belum Kawin
 - c. Janda
 - d. Duda

II. Daftar Pertanyaan

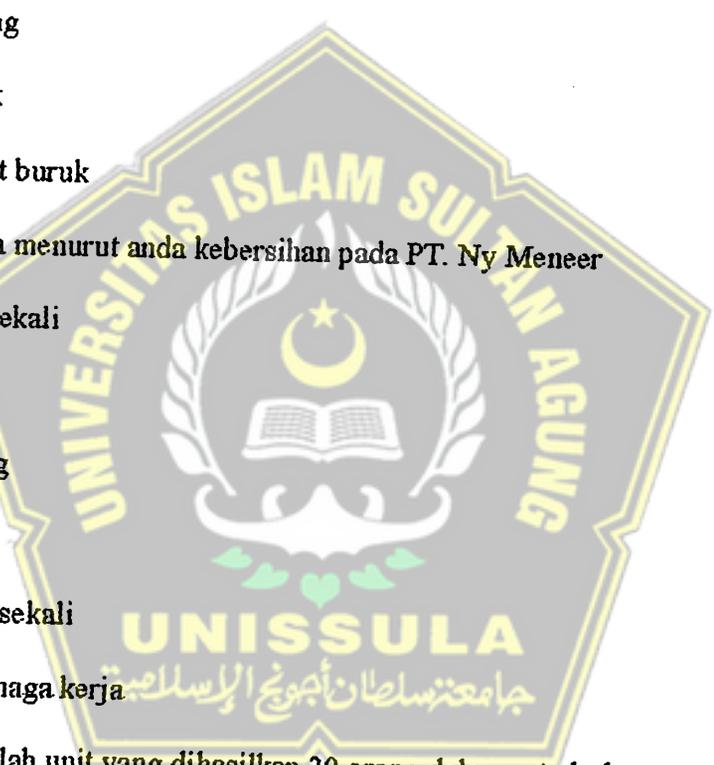
A. Tingkat Absensi

1. Selama tahun 1999 berapa rata – rata anda tidak masuk kerja tanpa alasan untuk setiap bulan ?
2. Selama tahun 1999 berapa rata – rata anda tidak masuk kerja karena sakit untuk setiap bulan ?

B. Kondisi lingkungan kerja

1. Bagaimana menurut anda sistim penerangan di PT. Ny. Meneer
 - a. Baik sekali
 - b. Baik

- c. Sedang
 - d. Buruk
 - e. Buruk sekali
2. Bagaimana menurut anda ruang kerja pada PT. Ny. Meneersa bekerja
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Sedang
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
3. Bagaimana menurut anda kebersihan pada PT. Ny Meneer
- a. Baik sekali
 - b. Baik
 - c. Sedang
 - d. Buruk
 - e. Buruk sekali
- C. Produktifitas tenaga kerja
1. Berapa jumlah unit yang dihasilkan 20 orang dalam satu bulan
- a. > 300 Unit
 - b. 250 – 300 Unit
 - c. 200 – 249 Unit
 - d. 150 – 199 Unit
 - e. 100 – 149 Unit



2. Berapa jam anda bekerja dalam satu bulan

- a. 175 – 200 jam
- b. 150 – 175 jam
- c. 125 – 150 jam
- d. 100 – 125 jam
- e. 75 – 100 jam

3. Sering atau tidak anda melakukan kesalahan

- a. Tidak pernah
- b. Kadang – kadang
- c. Cukup sering
- d. Sering
- e. Sering sekali





PT. NYONYA MENEER INDONESIA

Jalan Raden Patah 191 - 199, Telepon (024) 547532 (HUNTING)

Fax. (024) 547533, Semarang 50126 - Indonesia

E-mail : plnmjkt @ rad.net.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hatari Pariasih
Bagian : Staf Humas - Museum
Alamat : Jl. Raya Kaligawe KM 4 Semarang

Menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang namanya tercantum dibawah ini :

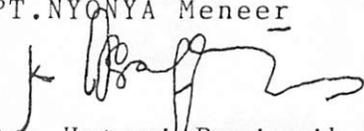
Nama : Nanik Pujianti
NIM : 04.95.5303
NIRM : 95.6.101.02013.50233
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan riset di PT. NYONYA MENEER SEMARANG, untuk memperoleh data guna menyusun Skripsi sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi program Strata Satu dengan mengambil judul : "ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG ".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Semarang, 22 Februari 2000

PT.NYONYA Meneer


Dra. Hatari Pariasih