

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. GENTONG GOTRI
SEMARANG**

S K R I P S I

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh :

Nama : CAHYONO BUDHI SANTOSO

NIM : 04.96.5569

NIRM : 96.6.101.02013.50067

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2001**

ANALISIS PERENCANAAN KOMPENSI DAN PROMOSI
 JABATAN TERHADAP KEPuasan KERJA KARYAWAN
 PADA PT. GENTONG COYRI
 SEMARANG

2011

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



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

FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
 SEMARANG
 2011

F.E. UNISSULA, ...
 3663/c, 27-5-08

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Cahyono Budhi Santoso
Nim : 04.96.5569
Nirm : 96.6.101.02013.50067
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gentong Gotri Semarang**

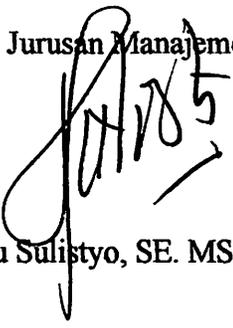
Semarang, Mei 2001

Menyetujui
Pembimbing


(Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(Heru Sulisty, SE. MSi)

ABSTRAKSI

Di dalam kehidupan masyarakat yang semakin berkembang menuju kearah kehidupan yang cenderung pada kemajuan industri dan ekonomi, manusia selalu menempati kedudukan yang semakin penting. Walaupun ada sebagian posisi kerja manusia telah tergeser oleh mesin, namun tidaklah mungkin untuk mengabaikan manusia yang tengah melaksanakan suatu pekerjaan. Pandangan atau falsafah yang berkembang di tengah masyarakatpun semakin mendukung pernyataan di atas terbukti dengan menguatnya permintaan untuk memperhatikan atau memprioritaskan aspek manusia dan bukannya aspek ekonomi atau teknologi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan ini nilai-nilai humanisme dapat diselaraskan dengan baik dengan aspek-aspek ekonomi maupun teknologi.

Manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga manusia tidak hanya semata-mata dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan dan disamakan dengan faktor produksi yang lain seperti mesin, akan tetapi manusia harus ditempatkan pada posisi yang paling penting dari sebuah proses produksi.

Karena adanya perbedaan pada masing-masing individu baik perbedaan usia, latar belakang budaya, adat istiadat dan tingkat pendidikan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya juga. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa mereka. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan dorongan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada seseorang dengan memberikan kesempatan untuk maju. Karena sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih unggul dan lebih dari posisinya saat ini. Hal inilah yang menyebabkan seseorang akan menginginkan suatu "kemajuan" dalam hidupnya. Kemajuan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (kenaikan pangkat). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya.

Penelitian ini dibatasi dan diarahkan pada tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan promosi jabatan secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang. PT. Gentong Gotri merupakan suatu perusahaan bergerak pada bidang industri rokok.

Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 95 orang responden karyawan, dimana data yang diperoleh adalah dengan hasil jawaban kuesioner (angket) dari

responden. Hasil penskoran dengan skala Likert kemudian diolah dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian persamaan regresi berganda diperoleh persamaan :

$Y = 1,495 + 0,280 X_1 + 0,584 X_2$, dari persamaan tersebut berarti bahwa kompensasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian hipotesis terhadap variabel promosi jabatan secara parsial juga menunjukkan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar 67,8%.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

 *Ajaklah semua orang mengikuti jalan tuhanmu dengan penuh kebijaksanaan dan pengajaran yang baik, dan bertukar pikirlah dengan mereka dengan cara yang lebih baik lagi. Sesungguhnya Tuhanmulah yang lebih mengetahui siapa yang telah sesat dari jalannya, dan Dia pulalah yang lebih mengetahui siapa yang menuruti jalan yang benar.*

(QS An-Nahl)

 *Setiap pemenang penuh dengan lukabekas-bekas luka, hidup berarti perjuangan, selalu ada rintangan-rintangan dan saingan-saingan, setiap sukses harus diperjuangkan*

(D.J Schwarto)

Kupersembahkan untuk :

- Bapak dan Ibu dan kakak-kakak tercinta
- Indah 99
- Eka, Ariawan, Cahyo, Shinta, Pipit, Fajar, Deny, Fahmi
- Teman-teman di Unissula khususnya angkatan 96.
- Teman-teman rental OKE Comp.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah AWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gentong Gotri Semarang”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S₁) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari ebrbagai pihak penyelesaian skripsi ini tidak akan terwujud, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

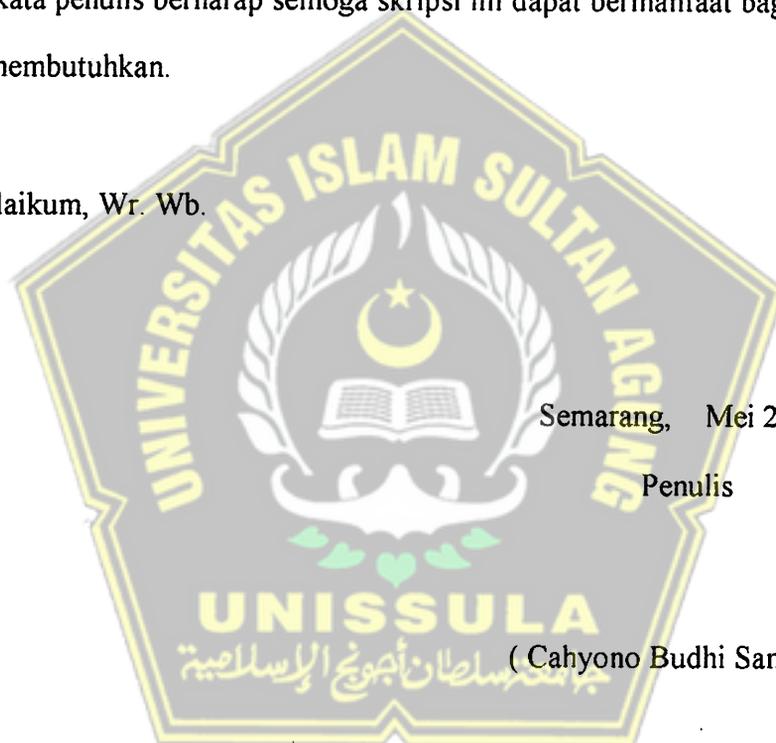
1. Bapak Drs. M. Zulfa kamal, MM, selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Noewito, selaku Manajer Personalia PT. Gentong Gotri Semarang beserta staf yang telah memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada kami, sehingga dapat dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak, Ibu dan kakak-kakakku serta Indah tersayang yang senantiasa memberikan dorongan, doa restu dan semangat.

6. Sahabat angkatan '96, teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal ibadah dan budi baik beliau-beliau mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.



Semarang, Mei 2001

Penulis

(Cahyono Budhi Santoso)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kompensasi	6
2.1.1. Pengertian Kompensasi	6
2.1.2. Pedoman Penetapan Kompensasi	7
2.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	7
2.1.4. Tantangan-tantangan yang Mempengaruhi Kebijaksanaan Kompensasi	8
2.2. Promosi Jabatan	9
2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan	9
2.2.2. Syarat-syarat Promosi Jabatan	10
2.2.3. Kriteria-kriteria Promosi Jabatan	12
2.3. Kepuasan Kerja	14
2.3.1. Pengertian kepuasan Kerja	14

2.3.2. Faktor-faktor yang Menimbulkan Kepuasan Kerja	15
2.3.3. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja	16
2.4. Kerangka Pemikiran	17
2.5. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	19
3.2. Lokasi Penelitian	19
3.3. Populasi dan Sampel	19
3.4. Jenis Data	21
3.5. Metode Pengumpulan Data	21
3.6. Analisis Data	22
3.7. Definisi Operasional Variabel	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	30
4.2. Struktur Organisasi	31
4.3. Proses Produksi	36
4.3.1. Sigaret Kretek Tangan	38
4.3.2. Sigaret Kretek Mesin	38
4.3.2.1. Proses Pembuatan Rokok	38
4.3.2.2. Proses Pengemasan	39
4.3.2.3. Proses Pemasangan Pita Cukai dan OPP	40
4.3.2.4. Proses Pengemasan	41
4.3.2.5. Proses Pembungkusan	41
4.3.2.6. Proses Box	41
4.4. Status Karyawan dan Sistem Pengupahan	42
4.5. Penyediaan Fasilitas-fasilitas Karyawan	43
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
5.1. Analisis Kualitatif	44
5.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	44
5.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan	48
5.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	51
5.2. Analisis Kuantitatif	54
5.2.1. Analisis Regresi Berganda	54
5.2.2. Analisis Koefisien Determinasi	55

4.2.3. Pengujian Hipotesis	56
5.3. Pembahasan	58
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	60
6.2. Saran-Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

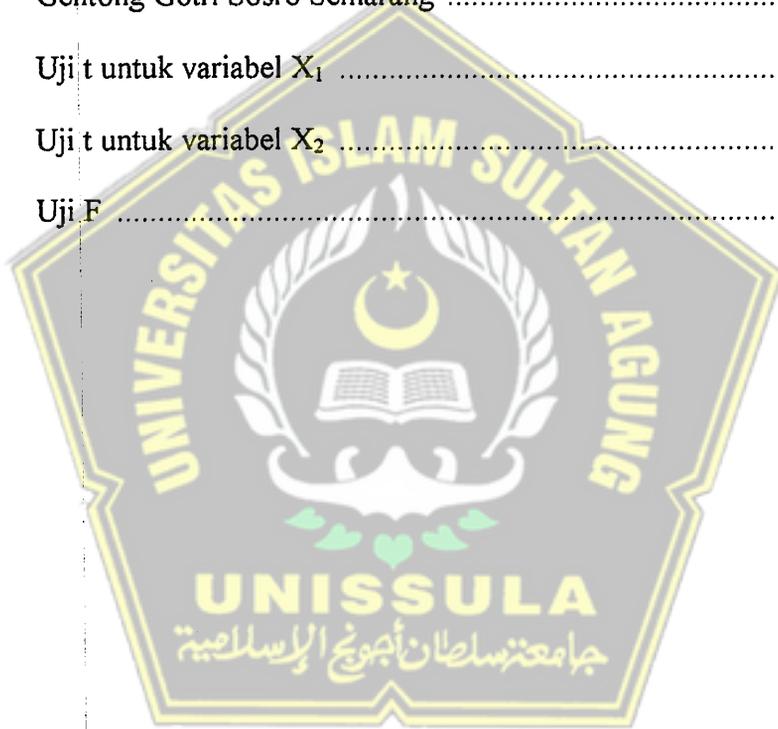


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi dengan Prestasi kerja	45
Tabel 5.2 Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi dengan UMP	46
Tabel 5.3 Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi dengan Tingkat pendidikan	47
Tabel 5.4 Pendapat responden promosi jabatan dalam mendukung karir	48
Tabel 5.5 Pendapat responden mengenai kesesuaian promosi jabatan Dengan pengalaman kerja	49
Tabel 5.6 Pendapat responden mengenai promosi jabatan yang diterima	50
Tabel 5.7 Pendapat responden mengenai kesenangan bekerja di perusahaan	51
Tabel 5.8 Pendapat responden mengenai fasilitas kerja pada perusahaan ...	52
Tabel 5.9 Pendapat responden mengenai kecocokan bekerja pada Perusahaan	53
Tabel 5.10 Rata-rata penghasilan karyawan dibandingkan dengan UMP	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Rokok Gentong Gotri Semarang	33
Gambar 4.2 Skema Proses Produksi pada Perusahaan Rokok Gentong Gotri Sosro Semarang	37
Gambar 5.1 Uji t untuk variabel X_1	56
Gambar 5.2 Uji t untuk variabel X_2	57
Gambar 5.3 Uji F	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Regresi Berganda
- Lampiran 4 Surat Keterangan Survey



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan masyarakat yang semakin berkembang menuju kearah kehidupan yang cenderung pada kemajuan industri dan ekonomi, manusia selalu menempati kedudukan yang semakin penting. Walaupun ada sebagian posisi kerja manusia telah tergeser oleh mesin, namun tidaklah mungkin untuk mengabaikan manusia yang tengah melaksanakan suatu pekerjaan. Pandangan atau falsafah yang berkembang di tengah masyarakatpun semakin mendukung pernyataan di atas terbukti dengan menguatnya permintaan untuk memperhatikan atau memprioritaskan aspek manusia dan bukannya aspek ekonomi atau teknologi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan ini nilai-nilai humanisme dapat diselaraskan dengan baik dengan aspek-aspek ekonomi maupun teknologi.

Manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga manusia tidak hanya semata-mata dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan dan disamakan dengan faktor produksi yang lain seperti mesin, akan tetapi manusia harus ditempatkan pada posisi yang paling penting dari sebuah proses produksi.

Penggunaan tenaga manusia dalam industri mesin sangat dibutuhkan di masa kini maupun masa yang akan datang, dengan faktor tersebut menjadikan pihak manajemen di dalam prakteknya banyak sekali menghadapi persoalan yang harus dipecahkan, karena manusia adalah makhluk yang mempunyai kompleksitas masalah. Karyawan sebagai

manusia yang mempunyai keinginan, cita-cita dan harga diri serta mengetahui karakteristik dan latar belakang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Karena adanya perbedaan pada masing-masing individu baik perbedaan usia, latar belakang budaya, adat istiadat dan tingkat pendidikan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya juga. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa mereka. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih merasa puas, dan motivasi kerja karyawan juga akan meningkat sehingga dengan demikian sasaran perusahaan akan lebih cepat atau mampu tercapai. Kompensasi merupakan suatu faktor yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu jika karyawan memandang kompensasi mereka terasa tidak memadai maka kepuasan kerja mereka belum terpenuhi dan kemungkinan besar produktivitas kerja mereka akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan dorongan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada seseorang dengan memberikan kesempatan untuk maju. Karena sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk

menjadi lebih baik, lebih unggul dan lebih dari posisinya saat ini. Hal inilah yang menyebabkan seseorang akan menginginkan suatu “kemajuan” dalam hidupnya. Kemajuan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (kenaikan pangkat). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya.

Pimpinan yang telah menyadari perkembangan jaman akan berusaha mengatasi kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang menyebabkan produktivitas kerja ikut menurun . Untuk itu berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepuasan kerja harus dipecahkan dengan matang. Berbagai faktor penyebab turunnya kepuasan kerja harus diidentifikasi sedini mungkin.

Permasalahan menurunnya kepuasan kerja karyawan akan menjadi serius jika kondisi ini telah membuat karyawan berpikir untuk membandingkan antara kondisi perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dan jika hal ini terjadi berlarut-larut maka ancaman perpindahan karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan lagi. Akibat yang lebih jauh adalah tidak tercapainya tujuan perusahaan secara umum yaitu kelancaran operasional dengan perputaran tenaga kerja (turn over) yang tinggi.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi “ ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun untuk memperjelas masalah yang akan dikaji dan lebih mengarah pada permasalahan, maka peneliti merumuskan tersebut sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan promosi jabatan secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini agar masalah tidak terlalu luas dan mengakibatkan terjadinya kekaburan pengertian, maka penulis perlu untuk mengadakan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah. Adapun dalam penelitian ini masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Gentong Gotri Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi yang diterima terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan informasi pada PT. Gentong Gotri Semarang, sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti sendiri untuk mendapatkan gambaran yang nyata dari salah satu praktek perusahaan, untuk membandingkan dengan teori yang diperoleh peneliti dibangku kuliah.
3. Bagi para pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

1. Menurut Heidjarhman Ranupandojo dan Suad Husnan (1994 : 137) menyatakan bahwa kompensasi adalah “pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.”
2. Menurut Bedjo Siswanto (1990 : 115) kompensasi adalah :
“Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang selain terdiri dari upah dan gaji dapat pula berupa tunjangan innatera, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.”
3. Sedangkan Menurut Nitisemito (1991 : 79), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada para pekerja, yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. (Nitisemito, 1991 : 79).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah selain berupa gaji atau upah dan pemberian penghargaan juga

berupa tunjangan fasilitas yang dapat dinilai dengan uang serta diberikan tetap oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat. Dengan demikian dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Pedoman Penetapan Kompensasi

Menurut Nitisemito (1991), pedoman untuk menetapkan kompensasi yang tepat bukan saja dari jumlahnya saja melainkan juga faktor-faktor lain seperti :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
4. Kompensasi harus adil. Adil disini tidak berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya dan tidak pilih kasih.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.

2.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Henry Simamora (1992 : 27) adalah sebagai berikut :

a. **Memperoleh Personalia yang Qualified**

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan – perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplay dan permintaan tenaga kerja.

Tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di perusahaan lain.

b. **Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang**

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perilaku yang diinginkan.

c. **Menghargai perilaku yang diinginkan**

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku – perilaku yang diinginkan.

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku – perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

2.1.4. Tantangan – tantangan yang mempengaruhi kebijaksanaan kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Adapun tantangan – tantangan tersebut adalah sebagai berikut : Henry Simamora (1992 : 257).

a. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

b. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.

2.2. Promosi Jabatan

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Ada beberapa pengertian promosi jabatan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

1. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1994 : 111), promosi jabatan adalah “perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
2. Menurut M. Manulanng (1990 : 107), promosi jabatan adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu penerimaan kekuasaan yang memindahkan suatu jabatan kerja kearah kerja lain yang mempunyai posisi kekuasaan, status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Salah satu pendorong bagi seorang untuk bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi adalah kesempatan untuk maju. Pemberian kesempatan untuk maju dalam perusahaan sering disebut sebagai promosi. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Untuk melaksanakan promosi jabatan, maka harus ditetapkan persyaratannya terlebih dahulu. Persyaratan promosi harus dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Untuk itu hendaknya, persyaratan yang ditetapkan dapat menjamin bahwa pekerja yang memperoleh promosi mempunyai kemampuan untuk menjabat posisi yang lebih tinggi.

Persyaratan tersebut tidak selalu sama untuk semua jabatan karena kemampuan yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut tidaklah selalu sama, meskipun hal itu untuk jabatan yang sejenis.

2.2.2. Syarat – Syarat Promosi Jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan, maka harus ditetapkan persyaratannya terlebih dahulu. Persyaratan promosi harus dapat

dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Untuk itu hendaknya persyaratan yang ditetapkan dapat menjamin bahwa pekerja yang memperoleh promosi mempunyai kemampuan untuk menjabat posisi yang lebih tinggi.

Persyaratan tersebut tidak selalu sama untuk semua jabatan karena kemampuan yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut tidaklah selalu sama, meskipun hal itu untuk jabatan yang sejenis. Menurut Nitisemito (1992 : 89) ada beberapa persyaratan umum yang digunakan yaitu :

1. Pengalaman

Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki diharapkan kemampuan pekerjanya lebih tinggi dengan ide – ide yang lebih banyak.

2. Tingkat Pendidikan

Ada pula perusahaan yang mensyaratkan tingkat pendidikan minimal tertentu untuk suatu jabatan yang akan diisi. Alasannya dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai pemikiran yang lebih baik dan wawasan yang luas.

3. Loyalitas atau Kesetiaan pada Perusahaan

Dengan memiliki loyalitas yang tinggi diharapkan akan memiliki rasa tanggungjawab yang lebih besar.

4. Kejujuran

5. Tanggungjawab

6. Prestasi kerja

7. Inisiatif dan kreatif

Untuk dapat dipromosikan, maka perlu setiap pekerja dapat memenuhi syarat – syarat yang telah ditetapkan. Persyaratan tersebut hendaknya ditetapkan secara tegas dan jelas, sehingga dapat dijadikan pedoman bagi setiap pekerja, tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbed, selain itu dapat mencegah dan meminimalkan kemungkinan timbulnya pilih kasih (tidak adil) dalam memberikan promosi jabatan. Bila ketidakadilan dirasakan oleh para pekerja, maka dapat menimbulkan rasa tidak puas, dan putus asa bagi yang lain dengan segala akibatnya. Masalah promosi jabatan adalah masalah yang sangat penting untuk masa depan setiap pekerja. Oleh karena itu hendaknya setiap pekerja diberi kesempatan yang sama untuk memenuhi persyaratan promosi. Setiap perusahaan hendaknya adil dalam memberikan kesempatan tersebut.

2.2.3. Kriteria – kriteria Promosi yang Digunakan oleh Organisasi

a. Senioritas

Banyak organisasi yang menempatkan bobot signifikan terhadap senioritas karyawan pada saat membuat keputusan promosi. Hal ini disebabkan karena :

1. Senioritas mungkin dianggap cara yang absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah – masalah yang bias dan sikap memihak

manajemen yang memberikan karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama promosi.

2. Senioritas menghemat waktu, mudah dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi
3. Biasanya terdapat beberapa korelasi antara senioritas dan kinerja.
4. Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

b. Kinerja dan Kemampuan Promosian

Pada saat memindahkan karyawan (promosi) perlu diadakan penilaian terhadap kinerja dan kemampupromosian dengan tanggung jawab yang lebih besar. Bila dilakukan pendekatan ini akan mengakibatkan keputusan promosi yang diambil oleh organisasi akan efektif.

c. Kriteria – kriteria Tidak Resmi

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik kepribadian tertentu dan kandidat dapat membantu maupun merintangi kemampuan ke jenjang organisasi yang lebih tinggi, warna kulit, jenis kelamin, agama dapat menciptakan hambatan buatan dan tidak terucapkan untuk promosi.

2. Nepotisme

Nepotisme adalah menunjukkan favoritisme terhadap sanak keluarga. Nepotisme legal jika tidak merugikan kelas karyawan yang dilindungi.

3. Faktor sosial

Keanggotaan dalam klub tertentu, lulusan dari universitas tertentu dan partisipasi dalam olah raga mahal merupakan faktor kuat untuk mendapatkan promosi di dalam beberapa organisasi, terutama pada lapisan manajemen yang lebih tinggi dan staf.

4. Persahabatan

Di dalam organisasi ikatan informal yang kuat tercipta diantara anggota – anggota dengan minat, ide, nilai, kepercayaan dan sikap yang sama satu sama lainnya.

Ikatan itu antara pengambil keputusan dan kandidat promosional dapat menjadi faktor signifikan dalam memutuskan siapa yang mendapat promosi.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Menurut pendapat dari Moh As'ad (1990 : 63)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan

terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2. Menurut pendapat dari T. Hani Handoko (1991 : 193)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan oleh karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Menurut Moh As'ad (1991 : 63) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

(a) Faktor hubungan antara karyawan, antara lain :

- Hubungan lingkungan sosial antar manajer dengan karyawan.
- Faktor fisisk dan kondisi karyawan

- Hubungan sosial diantara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
- (b) Faktor individual, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan :
- Sikap
 - Umur
 - Jenis kelamin
- (c) Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan :
- Keadaan keluarga
 - Rekreasi
 - Pendidikan

2.3.3. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan karyawan tersebut. Jika kebutuhan karyawan tersebut selalu terpenuhi begitu sebaliknya.

Menurut Strauss dan Sayless (1990 : 24) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

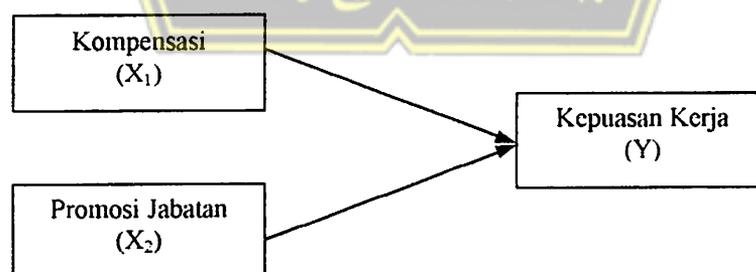
- a. Pengharapan
- b. Penilaian diri
- c. Norma-norma sosial
- d. Perbandingan-perbandingan sosial
- e. Hubungan input dan output
- f. Keterikatan
- g. Dasar pemikiran

2.4. Kerangka Pemikiran

Kebutuhan hidup manusia sangat kompleks. Setelah kebutuhan pokoknya terpenuhi maka akan timbul kebutuhan-kebutuhan lainnya seperti : pendidikan, kesehatan, hiburan dan lain-lain. Oleh sebab itu manusia akan selalu berusaha untuk mengejar apa yang menjadi kebutuhannya. Dengan bekerja ia berharap segala kebutuhan yang kompleks akan terpenuhi sesuai dengan kemampuannya.

Kompensasi dan promosi jabatan diberikan oleh perusahaan dengan maksud untuk memberikan kepuasan karyawan. Bukan untuk memenuhi kebutuhan fisiknya saja tetapi juga kebutuhan jiwanya, rasa bangga pada diri sendiri yang dapat terpuaskan pada saat ia dihargai dan dinilai lebih melalui kompensasi dan promosi jabatan.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, pada dasarnya faktor-faktor kompensasi dan promosi jabatan dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1.1 Skema Karangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 : Kompensasi merupakan variabel independent

X_2 : Promosi Jabatan merupakan variabel independent

Y : Kepuasan kerja merupakan variabel dependent

2.5. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yaitu penulis berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang saling terkait melalui pengujian hipotesa (Masri Singaribun dan Sofian Efendi, 1990 : 5).

3.2. Lokasi Penelitian

Pada penulisan skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian pada PT. Gentong Gotri Semarang di jalan Gebanganom Raya 18 Semarang Perusahaan ini dipilih untuk penelitian karena lokasinya dekat dengan kota Semarang, sehingga memudahkan melakukan penelitian dan di perusahaan ini terdapat masalah serta data – data seperti yang penulis teliti.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagian individu yang diselidiki untuk siapa kenyataan – kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Generalisasi itu berarti memberikan kesimpulan – kesimpulan kepada objek – objek, gejala – gejala atau kejadian – kejadian yang lebih luas dari pada yang telah diselidiki.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Getong Gotri Semarang yang berjumlah 1915 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang benar – benar diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi.

Sampel yang diambil untuk penelitian menggunakan rumus sebagai berikut : (Husein Umar, 1999 : 49).

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{1915}{1 + 1915 \cdot 10\% ^2}$$

$$n = 95$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui sampelnya sebanyak 95 responden.

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

3.4. Jenis Data

1. Data Primer

Adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan khusus penelitian.

2. Data Sekunder

Adalah data yang digunakan oleh peneliti untuk mendukung data primer. Data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau obyek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan berpedoman pada hasil tanya jawab atau komunikasi langsung antara peneliti dengan responden.

Dimana responden di sini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Gentong Gotri Semarang.

b. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dicapai dari daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian.

c. Observasi (Pengamatan)

Yaitu cara memperoleh data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap gejala – gejala yang diteliti.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari luar penelitian yang dilakukan tetapi masih ada sangkut pautnya dengan objek yang sedang diteliti atau data yang tersedia sebelumnya. Metode penelitian ini diperoleh dari buku dan literatur-literatur yang telah tersedia.

3.6. Analisis Data

Dalam membatasi dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh, maka dalam penelitian ini digunakan dua jenis analisis data, yaitu :

1. Analisis kualitatif

Yaitu suatu alat analisis yang tidak berbentuk angka – angka. Analisis ini digunakan untuk mendukung atau menjelaskan perhitungan secara kuantitatif.

2. Analisis kuantitatif

Yaitu suatu alat analisis dengan menggunakan angka – angka dan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu program SPSS.

Adapun alat analisa yang digunakan adalah :

a. Regresi Berganda

Alat ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rumus yang digunakan :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Tingkat Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pemberian Kompensasi

X₂ = Promosi jabatan

b₁, b₂ = Koefisien regresi

b. Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh pemberian kompensasi (X₁) dan promosi jabatan (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan rumus :

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

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi berganda

R : Regresi Square

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Uji t

Uji model ini digunakan untuk menguji variabel bebas (X) secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y) rumus uji t adalah :

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

Keterangan :

t_o = t hitung

b_i = regresi koefisien

S_{b_i} = standar error

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan taraf nyata atau level of significant sebesar 0,05 (5%).

2. Menentukan derajat kebebasan (df) dimana $df = n - 2$.

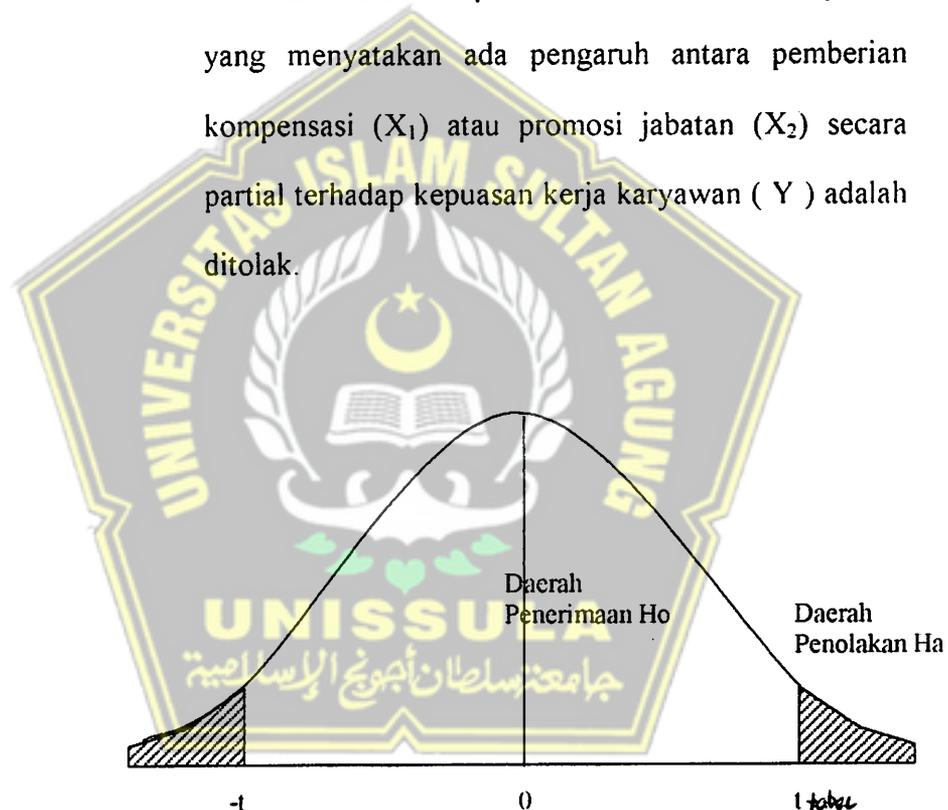
3. $H_o : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara X_1 atau X_2 secara partial terhadap Y

$H_o : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara X_1 atau X_2 secara partial terhadap Y

4. Uji pihak kanan

5. * Jika $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $< 5\%$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara pemberian kompensasi (X_1) atau promosi jabatan (X_2) secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah diterima.

* Jika $t_{\text{test}} < t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $> 5\%$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara pemberian kompensasi (X_1) atau promosi jabatan (X_2) secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah ditolak.



d. Uji F

Uji hipotesis model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama – sama terhadap variabel Y.

Rumus uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien berganda

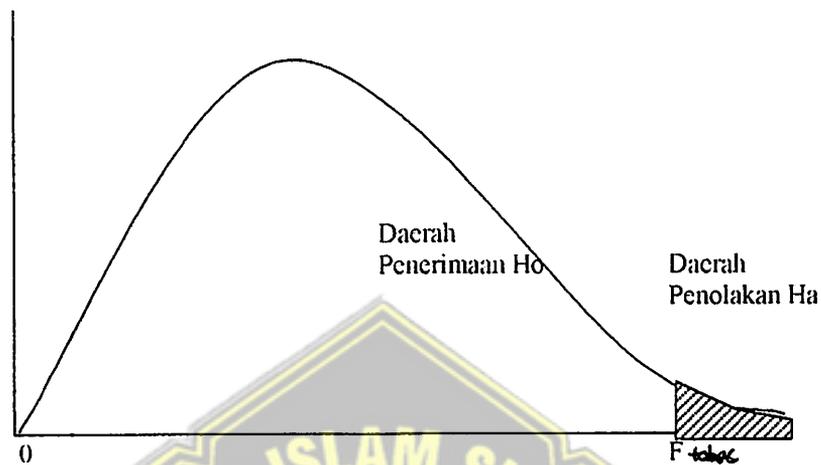
K = variabel bebas

n = jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang significant antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y.
 2. $H_0 : \beta > 0$, artinya ada pengaruh yang significant antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y.
 3. * Jika $F_{test} > F_{tabel}$ atau probabilitas $< 5\%$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara pemberian kompensasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diterima.
- * Jika $F_{test} < F_{tabel}$ atau probabilitas $> 5\%$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara pemberian kompensasi (X_1) dan promosi jabatan

(X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah ditolak



3.7. Definisi Operasional Variabel

3.6.1. Definisi operasional dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Indikator :

1. Perbandingan antara kompensasi yang diterima dengan prestasi kerja yang dicapai.
 2. Kesesuaian kompensasi dengan UMP.
 3. Perbandingan antara kompensasi dengan prestasi tingkat pendidikan.
- b. Promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaan.

Indikator :

1. Pemberian kesempatan yang sama untuk menerima promosi jabatan.
 2. Perbandingan promosi jabatan dengan pengalaman kerja.
 3. Perbandingan promosi jabatan yang ada dengan perusahaan lain.
- c. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator :

1. Perasaan senang pekerja dalam bekerja
2. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan..
3. Perasaan cocok dan mantap pekerja dalam bekerja.

3.6.2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran berupa skoring. Skoring yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban pertanyaan tertentu untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pembuatan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden, penulis memberikan lima alternatif jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, dengan kriteria penelitian sebagai berikut :

1. Jawaban A dengan skor 5
2. Jawaban B dengan skor 4
3. Jawaban C dengan skor 3
4. Jawaban D dengan skor 2
5. Jawaban E dengan skor 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Perusahaan Rokok PT. Gentong Gotri Semarang didirikan pada tahun 1927 di daerah Boja, Kendal oleh almarhum Bapak Ong Kee kan. Pada waktu itu perusahaan dalam membuat rokok masih menggunakan klobot sebagai pembungkus tembakau dan cengkehnya, sehingga produksi rokoknya disebut rokok klobot dan diberi merk "Gentong Gotri". Adapun lokasi perusahaan dipilih di daerah Boja dengan pertimbangan dekat dengan produsen tembakau.

Pada saat berdiri pertama kali bentuk usahanya masih bersifat home industri dan dikerjakan secara sederhana. Selanjutnya usaha ini dirasakan semakin maju dengan semakin banyaknya permintaan akan rokok tersebut. sehingga pada tahun 1930 dibuka sebuah pabrik rokok kretek lagi di Kudus dan beberapa waktu kemudian menyusul didirikan sebuah tempat kerja di daerah Propogondo (Desa Gotri).

Dengan masuknya jepang ke indonesia pada tahun 1942 maka usaha di kota Boja dipindah ke kota Semarang oleh karena pada waktu itu ada kesulitan dalam mendapatkan klobot pada saat-saat tertentu, maka dirintislah produksi rokok kretek dengan menggunakan kertas sigaret sebagai pembungkus tembakau dan cengkehnya dan diberi merk "Gentong Gotri".

Pada tahun 1949 usaha rokok ini diberi suatu wadah yang lebih mantap dengan dibentuknya sebuah firma. Selanjutnya pada tahun 1959 bentuk usaha

ini diubah yaitu dari bentuk firma menjadi bentuk perusahaan sudah diubah dari bentuk CV menjadi PT.

Perubahan bentuk menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Pendirian No. 3 tanggal 9 Januari 1967 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan Keputusan No. 5A/18/10 tanggal 20 Juli 1967 serta telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Semarang dengan No. 269/1967 tanggal 23 Nopember 1967. Pendirian PT ini pada tahun 1967 tersebut juga diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 102 tanggal 21 Desember 1971.

Dalam hal pemilihan letak perusahaan yang saat ini berada di jalan Gebang Anom raya No. 18 Semarang dengan pertimbangan karena Semarang sebagai ibukota Propinsi Jawa Tengah sekaligus dianggap lebih efisien dan fektif baik dalam proses produksi maupun pemasaran, termasuk fasilitas-fasilitas.

Selain di Semarang sebagai kantor pusat. Perusahaan juga mempunyai cabang di Kudus dan Jakarta. Sedangkan direktur Utama untuk saat ini dipegang oleh Bapak Budi Hartono.

4.2. Struktur Organisasi

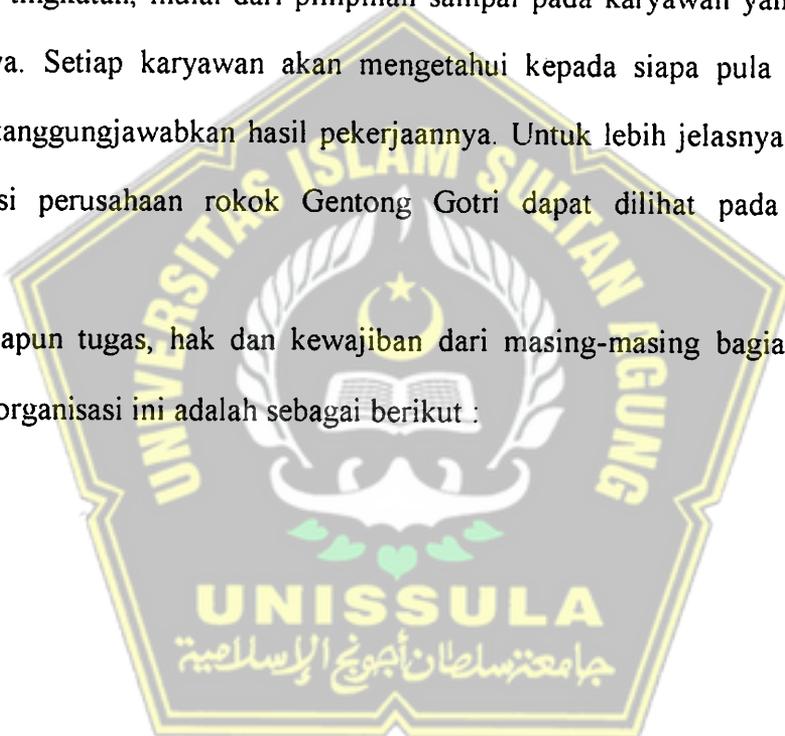
Suatu perusahaan yang berkembang, maka persoalan mengenai organisasi dan manajemen semakin bertambah pula. Kegagalan perusahaan sesungguhnya adalah gambaran dalam mengorganisir dan memimpin perusahaan.

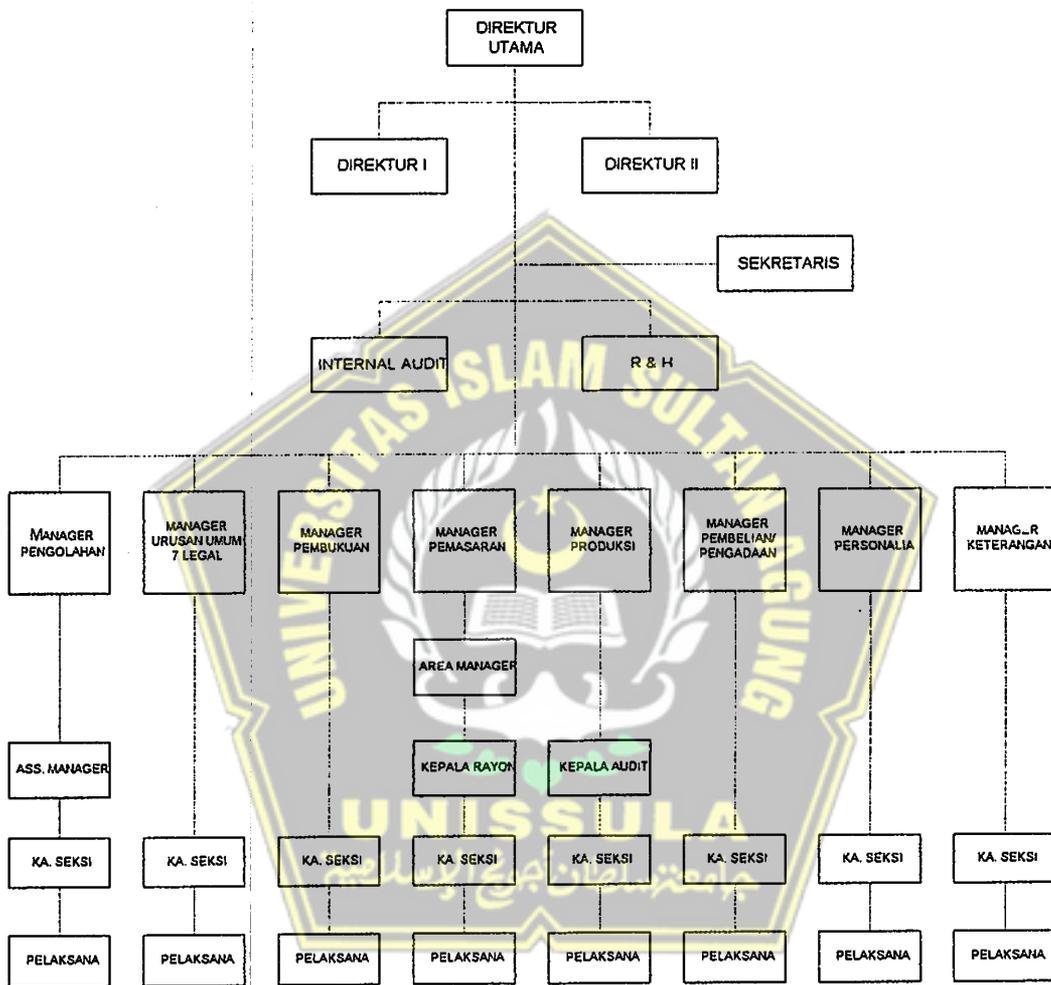
Dalam memilih organisasi atau bentuk organisasi badan usaha yaitu dengan melihat bagaimana luas usahanya. Semakin besar perusahaan maka

banyak pula pembagian pekerjaan sampai pada tenaga ahli guna memperoleh kepengurusan yang mantap.

Struktur organisasi perusahaan rokok gentong Gotri berbentuk garis lurus atau lini yaitu puncak kekuasaan ada pada pimpinan perusahaan, sehingga para bawahan mempunyai tanggung jawab tugasnya kepada atasan. Dalam struktur organisasi ini semua wewenang dan tanggung jawab mengalir dari tiap tingkatan, mulai dari pimpinan sampai pada karyawan yang ada di bawahnya. Setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa pula ia harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi perusahaan rokok Gentong Gotri dapat dilihat pada gambar berikut :

Adapun tugas, hak dan kewajiban dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi ini adalah sebagai berikut :





Gambar 4.1 : Struktur organisasi Perusahan Rokok Gentong Gotri Semarang

Sumber : Perusahan Rokok Gentong Gotri Semarang

Keterangan :

1. Direksi

Adalah lembaga tertinggi yang berwenang untuk mengambil keputusan baik ke dalam maupun ke luar yang menyangkut tentang keberadaan dan pengembangan perusahaan.

2. Sekretaris

Adalah lembaga di bawah direksi yang bertugas untuk mengatur tata laksana rumah tangga perusahaan.

3. Internal Audit

Adalah lembaga di bawah direksi yang bertugas untuk melaksanakan auditing baik yang menyangkut masalah pembukuan, keuangan atau manajemen di unit-unit operasional.

4. Research & Development

Adalah lembaga di bawah direksi yang bertugas untuk mengadakan penelitian dan pengembangan mutu bahan-bahan produksi, pemastian mutu bahan dan pengembangan atas hasil produksi.

5. Departemen Pengolahan

Adalah unit operasional yang bertugas merencanakan, memproses dan menjamin penyediaan bahan baku untuk kepentingan produksi.

6. Departemen Urusan Legal & Umum

a. Urusan Legal

Adalah bagian yang bertugas untuk mempersiapkan, mengurus dan menjamin kebutuhan perangkat hukum/perijinan yang disyaratkan oleh pemerintah atau ketentuan hukum yang ada, serta melaksanakan monitoring atas keabsahan perijinan yang ada.

b. Urusan Umum

Adalah bagian yang bertugas untuk mengatur pelaksanaan penggunaan fasilitas-fasilitas umum dan perawatan/pemeliharaan serta pengadaannya.

7. Departemen Pembukuan

Adalah bagian yang bertugas untuk mengadakan pencatatan atas mutasi barang dan finansial dan pencatatan-pencatatan lain yang berguna untuk pengambilan keputusan.

8. Departemen Pemasaran

Adalah bagian yang bertugas untuk menganalisa potensi pasar, menetapkan pasar-pasar baru, mempertahankan pasar yang sudah ada dan mengembangkannya.

9. Departemen Produksi

Adalah bagian yang bertugas untuk menganalisa kapasitas produksi, melakukan proses produksi dan menjamin tersedianya hasil produksi secara tepat waktu, tepat mutu dan tepat jumlah.

10. Departemen pembelian/Pengadaan

a. Urusan Pembelian

Adalah bagian yang bertugas untuk mengadakan analisa atas kebutuhan bahan-bahan produksi dan barang-barang yang lain, melakukan pembelian/pemesanan serta mengurus hal-hal yang berhubungan dengan penjualan barang-barang non produksi.

b. Urusan Pengadaan

Adalah bagian yang bertugas untuk mengatur persediaan dan mengatur penyimpanan bahan-bahan produksi serta mengatur

pengiriman ke unit produksi secara tepat waktu, tepat jumlah dan tepat mutu.

11. Departemen Personalia

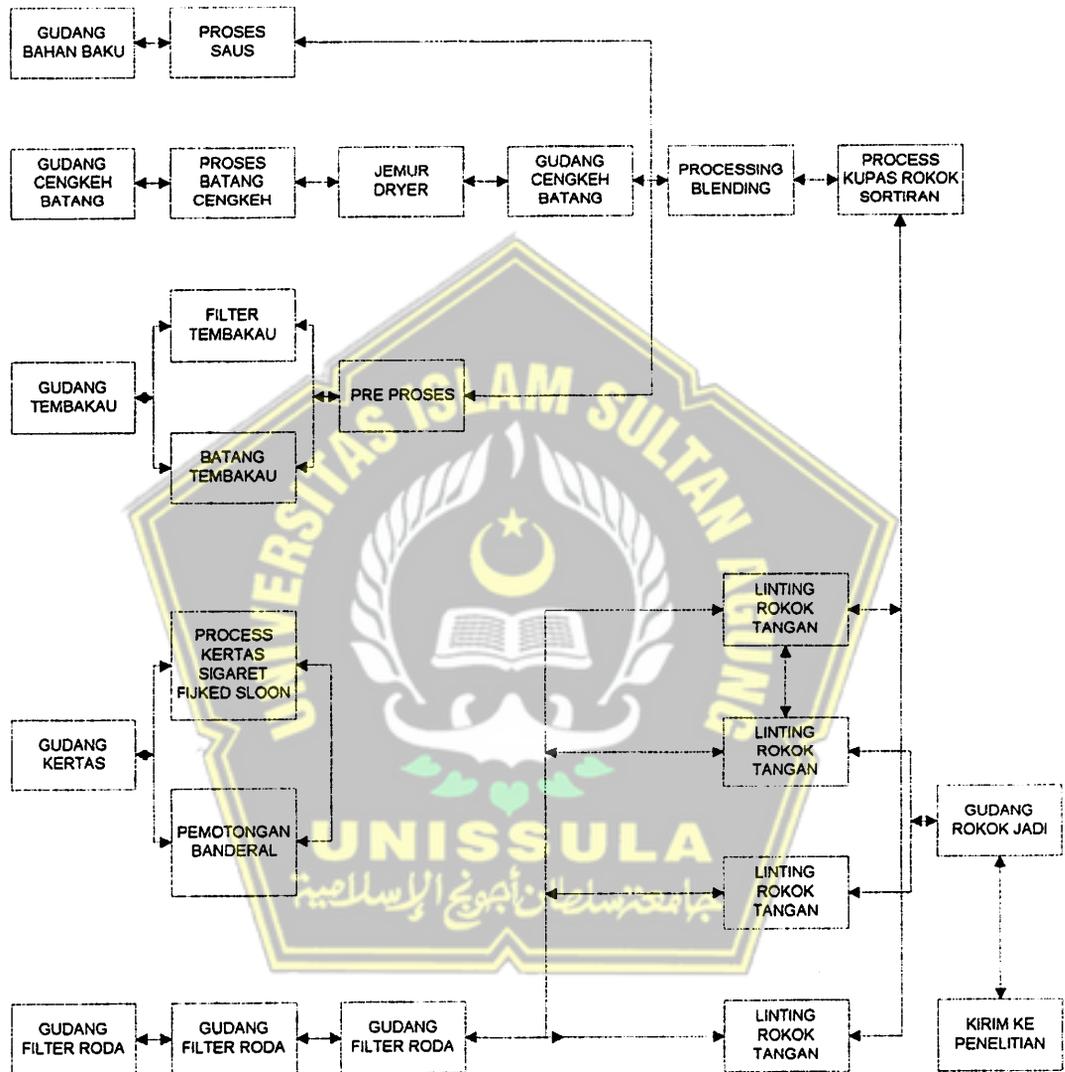
Adalah bagian yang bertugas untuk menganalisa kebutuhan tenaga kerja, merencanakan dan melaksanakan rekrutmen tenaga kerja, mengembangkan dan membina tenaga kerja / sumber daya manusia yang ada serta mengurus hal-hal yang ebrhubungan dengan ketenagakerjaan.

12. Departemen Keuangan

Adalah bagian yang bertugas untuk mengendalikan cash flow, mengatur mutasi finansial dan hal-hal lain yang ebrhubungan dengan keuangan perusahaan.

4.3. Proses Produksi

Untuk proses produksi pada Perusahaan Rokok Gentong Gotri Semarang dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 : Skema Proses Produksi pada Perusahaan Rokok Gentong Gotri Semarang

Sumber : Perusahaan Rokok Gentong Gotri Semarang

4.3.1. Sigaret Kretek Tangan

Di pabrik rokok Gentong Gotri Semarang, terdapat pula pembuatan rokok kretek dengan tangan yang memerlukan banyak tenaga kerja yaitu :

- Tenaga kerja ruang I : 600 orang
- Tenaga kerja ruang II : 600 orang

dari tempat processing tembakau diteruskan ke Sigaret Kretek Tangan (SKT). Di dalam pengerjaan / pembuatan rokok tangan ini terdapat pembagian kerja. Pembagian kerja ada dua, yaitu :

- 1 orang menggiling dan membungkus rokok
- 1 orang memotong bagian yang tidak rata.

Sesudah dipotong bagian yang tidak rata itu dengan rajin, lalu dikolongsong/dihitung per 50 batang. Setelah dihitung per 50 batang lalu dibawa ke tukang sortir untuk diperiksa lebih lanjut dan dipak. Setelah selesai hasil rokok SKT tanpa filter itu kemudian dipasarkan.

4.3.2. Sigaret Kretek Mesin

4.3.2.1. Proses Pembuatan Rokok

Tembakau dari bagian processing dikirim ke *Kab*, dihisap dengan pipa, masuk ke *Hopper* mesin maker.

Diproses secara mekanis hingga ke *Tobacco Canal*, bersamaan dengan *Cig Paper* kemudian diproses, diberi lem PVA hingga menjadi rokok yang masih berbentuk panjang. Kemudian dipotong oleh *Cutoff Unit* sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan.

Rokok yang telah terpotong, ditransfer ke unit *Assembler*, dengan bantuan *accelerator*.

Proses selanjutnya adalah pemasangan *Filter* dan *Corktipping*, dimana rokok yang telah terpotong diberi filter, kemudian ditempel dengan *corktipping*, dan secara mekanikal digulung dengan melalui beberapa drum. Diantaranya *Rolling*, *Drum Rolling Block*, *Swash Drum*, *Transfer drum*, dan juga melalui *Inspection Drum*, yang berfungsi sebagai *Control Quality*. Rokok yang kurang baik akan di-*reject* secara otomatis.

Hasil proses dari unit assembler yaitu rokok batangan, kemudian ditransfer ke unit *Tray Filter*. Pada unit *Tray Filter*, rokok disusun secara otomatis ke dalam rak. Rak yang terisi penuh akan turun ke bawah melalui transfer band, rak bergerak ke belakang menuju elevator unit, kemudian rak dinaikkan ke atas dan dimasukkan ke dalam lori yang telah tersedia.

4.3.2.2. Proses Pengepakan

Rokok batangan kemudian dimasukkan ke *gig Hopper* pada mesin HLP, turun melalui *Gig Vane*, melalui *Lone Rokok* diberi *foil* dan *Inframe* hingga sampai ke unit *Sealer*.

Rokok, foilm inner frame dan blank diproses secara mekanis hingga sampai pada *Over Head Conveyor*, diberi lem PVA kemudian didorong masuk ke *Drying Drum* yang

berputas secara kontinyu hingga terjadi bentuk pak polos. Secara manual pak tersebut kemudian disusun untuk selanjutnya diproses di *Mesin Bandro* dan *wrapper*.

4.3.2.3. Proses Pemasangan Pita Cukai dan OPP

Ada 2 proses pemasangan pita cukai dan OPP :

1. Pemasangan secara manual.
2. Pemasangan secara mesin.

Adapun prinsipnya mesin bandro sangat simpel, tidak serumit mesin yang lain. hal ini tergantung juga dari bahan pita cukai yang kita terima.

Dimulai dari pak polos yang dimasukkan ke *Hand Feeding*, pak akan turun dengan sendirinya, melalui line-line, diberi pita yang sudah ada lemnya, dengan sekali dorongan dan secara kontinyu pak tersebut sudah berpita kemudian dilanjutkan ke mesin wrapper melalui conveyor belt, hingga ke permukaan OPP, yang biasa disebut pak lengkap. Pak lengkap kemudian dimasukkan ke dalam ak and disusun secara rapi, untuk selanjutnya diproses pengepakan.

4.3.2.4. Proses Pengepakan

Proses ini dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Dilakukan secara manual
2. Dilakukan secara mesin.

Proses yang dilakukan dengan mesin sebagai berikut :

Bahan yang digunakan untuk mesin Boxer antara lain :

- a. Outer, sebagai pembungkus luarnya.
- b. Lem PVA atau hot mell, sebagai perekatnya.
- c. Pak lengkap sebagai bahan pengisi.

Bahan tersebut diproses secara mekanis hingga berubah menjadi bentuk press.

4.3.2.5. Proses Pembungkusan

Berhubung belum adanya fasilitas mesin pareeller, maka untuk pembungkusan press tersebut disusun sedemikian rupa diatas kertas bitumen/ereft, kemudian dilipat, sebelumnya kertas pembungkus telah diberi lem, pada sisi-sisinya dilipat dan diberi label, hingga press tersebut terbungkus menjadi satu ball.

4.3.2.6. Proses Box

Proses tyerakhir adalah proses memasukkan rokok ball ke dalam box. Dalam proses ini rokok ball dimasukkan ke dalam box yang telah disediakan, kemudian ditutup dan

diberi Plat Band sebagai pengaman. Proses selanjutnya adalah pengiriman ke konsumen.

4.4. Status Karyawan dan Sistem Pengupahan

Karyawan yang bekerja di perusahaan rokok Gentong Gotri Semarang secara keseluruhan berjumlah 1915 orang. Status karyawan dan sistem pengupahan di perusahaan ini meliputi :

a. Karyawan Bulanan

Karyawan yang langsung diangkat oleh pimpinan perusahaan dan digaji bulanan, dengan tugas yang khusus dengan pertimbangan tingkat pendidikan dan pengalaman serta dianggap memenuhi syarat yang telah ditentukan perusahaan. Jumlah karyawan bulanan di perusahaan ini ada 516 orang.

b. Karyawan Harian

Karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai tenaga bulanan dan mereka dipekerjakan secara tetap dalam perusahaan dan digaji berdasarkan jumlah hari kerja dan dibayar setiap minggu.

c. Karyawan Borongan

Tenaga kerja yang dipekerjakan pada bagian proses produksi perusahaan dan dibayar menurut jumlah hasil yang mereka peroleh dan biasanya perusahaan telah menetapkan standarnya.

4.5. Penyediaan Fasilitas-fasilitas Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian. Perusahaan rokok Gentong Gotri memberikan kesejahteraan bagi karyawan antara lain :

- Pemberian gaji/upah
- Tunjangan tetap atau tidak tetap
- Tunjangan Hari Raya
- Jasa Tahunan
- Jaminan Kecelakaan Kerja
- Jaminan Kematian
- Jaminan Perawatan Kesehatan
- Jaminan Hari Tua.

Penyediaan fasilitas-fasilitas karyawan dapat digolongkan dalam fasilitas lingkungan kerja dan kondisi kerja.

a. Fasilitas lingkungan kerja meliputi :

Fasilitas ruang tempat ibadah, olah raga (tenis meja, sepak bola), fasilitas alat musik (band). Ruang makan (pujasera), poliklinik, tempat penitipan sepeda, ruang pertemuan/ruang serba guna.

b. Fasilitas kondisi meliputi :

Disediakan kelengkapan-kelengkapan kerja yang sifatnya untuk pengaman untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam membatasi dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh, maka dalam penelitian ini digunakan dua jenis analisis data, yaitu :

1. Analisis Kualitatif

Yaitu suatu alat analisis yang tidak berbentuk angka-angka. Analisis ini digunakan untuk mendukung atau menjelaskan perhitungan secara kuantitatif.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu alat analisis dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu program SPSS.

5.1 Analisis Kualitatif

5.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

a. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Kompensasi dengan Prestasi Kerja.

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kesesuaian kompensasi yang diterima dengan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.1
Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi
dengan prestasi kerja

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Sesuai	-	-
2	Sesuai	15	15,8
3	Cukup Sesuai	33	34,7
4	Kurang Sesuai	41	43,2
5	Tidak Sesuai	6	6,3
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa 15 responden atau 15,8% memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan prestasinya, 33 responden atau 34,7% menjawab cukup sesuai, 41 responden atau 43,2% menjawab kurang sesuai, dan 6 responden atau 6,3% menjawab tidak sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan prestasi kerja, yaitu sebesar 41 responden (43,2%).

b. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Kompensasi dengan UMP.

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kesesuaian kompensasi yang diterima dengan UMP dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2
Pendapat responden mengenai kesesuaian
kompensasi dengan UMP

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Sesuai	1	1,1
2	Sesuai	36	37,9
3	Cukup Sesuai	42	44,2
4	Kurang Sesuai	11	11,6
5	Tidak Sesuai	5	5,3
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa 1 responden atau 1,1% memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima sangat sesuai dengan UMP, 36 responden atau 37,9% menjawab sesuai, 42 responden atau 44,2% menjawab cukup sesuai, 11 responden atau 11,6% menjawab kurang sesuai dan 5 responden atau 5,3% menjawab tidak sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima cukup sesuai dengan UMP, yaitu sebesar 42 responden (44,2%).

c. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Kompensasi dengan Tingkat Pendidikan.

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kesesuaian kompensasi yang diterima dengan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.3
Pendapat responden mengenai kesesuaian
kompensasi dengan tingkat pendidikan

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Sesuai	1	1,1
2	Sesuai	11	11,6
3	Cukup Sesuai	42	44,2
4	Kurang Sesuai	30	31,6
5	Tidak Sesuai	11	11,6
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa 1 responden atau 1,1% memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima sangat sesuai dengan tingkat pendidikan, 11 responden atau 11,6% menjawab sesuai, 42 responden atau 44,2% menyatakan cukup sesuai, 30 responden atau 31,6% menjawab kurang sesuai dan 11 responden atau 11,6% menjawab tidak sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diterima cukup sesuai dengan tingkat pendidikan, yaitu sebesar 42 responden (44,2%).

5.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan

a. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan dalam Mendukung Karir

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai promosi jabatan dalam mendukung karir dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.4
Pendapat responden mengenai promosi jabatan
Dalam mendukung karir

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Mendukung	-	-
2	Mendukung	6	6,3
3	Cukup Mendukung	31	32,6
4	Kurang Mendukung	49	51,6
5	Tidak Mendukung	9	9,5
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa 6 responden atau 6,3% memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang diberikan perusahaan mendukung karir pendidikan, 31 responden atau 32,6% menjawab cukup mendukung, 49 responden atau 51,6% kurang mendukung, dan 9 responden atau 9,5% menjawab tidak mendukung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang diterima kurang mendukung karir, yaitu sebesar 49 responden (51,6%).

b. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Promosi Jabatan dengan Pengalaman Kerja

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kesesuaian promosi jabatan dengan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.5

Pendapat responden mengenai kesesuaian promosi jabatan dengan pengalaman kerja

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Sesuai	1	1,1
2	Sesuai	10	10,5
3	Cukup Sesuai	51	53,7
4	Kurang Sesuai	27	28,4
5	Tidak Sesuai	6	6,3
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa 1 responden atau 1,1% memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang diberikan perusahaan sangat sesuai dengan pengalaman kerja, 10 responden atau 10,5% menjawab sesuai, 51 responden atau 53,7% menjawab cukup sesuai, 27 responden atau 28,4% menjawab kurang sesuai, dan 6 responden atau 6,3% menjawab tidak sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang

diterima cukup sesuai dengan pengalaman kerja, yaitu sebesar 51 responden (53,7%).

c. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan yang Diterima

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kepuasan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.6

Pendapat responden mengenai promosi jabatan yang diterima

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Memuaskan	2	2,1
2	Memuaskan	16	16,8
3	Cukup Memuaskan	45	47,4
4	Kurang Memuaskan	26	27,4
5	Tidak Memuaskan	6	6,3
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa 2 responden atau 2,1% memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang diberikan perusahaan sangat memuaskan, 16 responden atau 16,8% menjawab memuaskan, 45 responden atau 47,4% menjawab cukup memuaskan, 26 responden atau 27,4% menjawab kurang memuaskan, dan 6 responden atau 6,3% menjawab tidak memuaskan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa promosi jabatan yang diterima cukup memuaskan, yaitu sebesar 45 responden (47,4%).

5.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

a. Tanggapan Responden Mengenai Kesenangan bekerja pada Perusahaan

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai kesenangan bekerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.7

Pendapat responden mengenai kesenangan bekerja di perusahaan

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Senang	-	-
2	Senang	10	10,5
3	Cukup Senang	55	57,9
4	Kurang Senang	26	27,4
5	Tidak Senang	4	4,2
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa 10 responden atau 10,5% memberikan tanggapan senang bekerja pada perusahaan PT. Gentong Gotri Semarang, 55 responden atau 57,9% menjawab cukup senang, 26 responden atau 27,4% menjawab kurang senang, dan 4 responden atau 4,2% menjawab tidak senang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden senang bekerja pada PT. Gentong Gotri Semarang, yaitu sebesar 55 responden (57,9%).

b. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja pada Perusahaan

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai fasilitas kerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.8

Pendapat responden mengenai fasilitas kerja pada perusahaan

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Memadai	2	2,1
2	Memadai	8	8,4
3	Cukup Memadai	37	38,9
4	Kurang Memadai	43	45,9
5	Tidak Memadai	5	5,3
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa 2 responden atau 2,1% memberikan tanggapan bahwa fasilitas kerja pada PT. Gentong Gotri Semarang sangat memadai, 8 responden atau 8,4% menjawab memadai, 37 responden atau 38,9% menjawab cukup memadai, 43 responden atau 45,9% menjawab kurang memadai dan 5 responden atau 5,3% menjawab tidak memadai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa fasilitas kerja pada PT. Gentong Gotri Semarang kurang memadai, yaitu sebesar 44 responden (45,9%).

c. Tanggapan Responden Mengenai Kecocokan Bekerja pada Perusahaan

Hasil jawaban dari 95 responden mengenai fasilitas kerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.9
Pendapat responden mengenai kecocokan bekerja pada perusahaan

No	Respon Responden	Jumlah	%
1	Sangat Cocok	1	1,1
2	Cocok	38	40,0
3	Cukup Cocok	32	33,7
4	Kurang Cocok	20	21,1
5	Tidak Cocok	4	4,2
	Total	95	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa 1 responden atau 1,1% memberikan tanggapan bahwa mereka cocok bekerja pada PT. Gentong Gotri, 38 responden atau 40,0% menjawab cocok, 32 responden atau 33,7% menjawab kurang cukup cocok, 20 responden atau 21,1% menjawab kurang cocok dan 4 responden atau 4,2% menjawab tidak cocok.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa mereka cocok bekerja pada PT. Gentong Gotri Semarang, yaitu sebesar 38 responden (40,0%).

5.2. Analisis Kuantitatif

Setelah data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel yang sebelumnya dilakukan pengolahan data, maka selanjutnya adalah menganalisa data tersebut dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan promosi Jabatan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja (Y).

5.2.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil perhitungan menggunakan program komputer SPSS 10.0 (periksa Lampiran 3) diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,496 + 0,280 X_1 + 0,584 X_2$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kompensasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil regresi untuk $a = 1,496$, $b_1 = 0,280$ dan $b_2 = 0,584$ menunjukkan bahwa :

$a = 1,496$ artinya apabila jika Kompensasi dan Promosi Jabatan konstan maka Kepuasan Kerja akan tetap sebesar 1,496.

$b_1 = 0,280$ artinya apabila kompensasi naik satu satuan maka akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 28,0 % dengan anggapan promosi jabatan diasumsikan tetap.

$b_2 = 0,584$ artinya apabila promosi jabatan naik sebesar satu satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 58,4% dengan anggapan kompensasi diasumsikan tetap.

Dari hasil persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan merupakan variabel yang dapat memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja.

5.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 (periksa Lampiran 3) dapat diperoleh R^2 sebesar 0,678. Maka besarnya Koefisien Determinasi (KD) diperoleh sebesar :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,678 \times 100\% \\ &= 67,8\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

sebesar 67,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

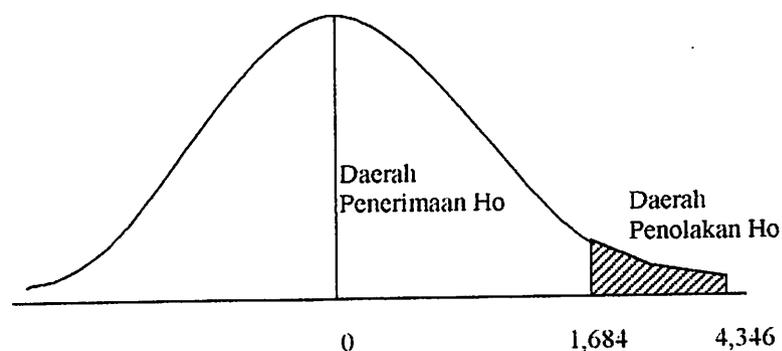
5.2.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri-sendiri. dalam uji hipotesis ini menggunakan tingkat probabilitas 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $(n - k - 1) = 92$ maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684

a. X_1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (periksa Lampiran 3) diperoleh $t_{hitung} = 4,346$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,346 > 1,684$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Kompensasi) dengan menggunakan batas signifikansi $\alpha = 0,05$ secara partial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 5.1. Uji t untuk variabel X_1

b. X_2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (periksa Lampiran 3) diperoleh $t_{hitung} = 9,095$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,095 > 1,684$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Promosi Jabatan) dengan menggunakan batas signifikansi $\alpha = 0,05$ secara partial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



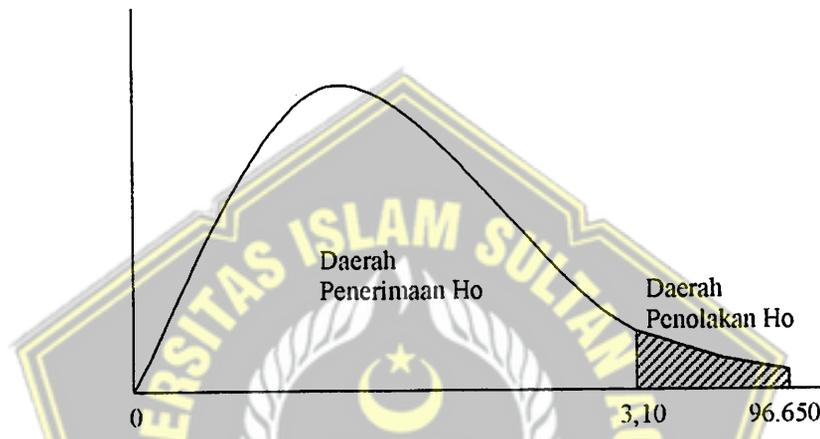
Gambar 5.2. Uji t untuk variabel X_2

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi dan promosi jabatan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan (2;92) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,10.

Dari hasil analisis dengan program SPSS (periksa Lampiran 3) diperoleh nilai $F = 96,650$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,650 > 3,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Promosi Jabatan) dengan menggunakan batas signifikansi $\alpha = 0,05$ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 5.3. Uji F

5.3. Pembahasan

Dalam kenyataan ini dapat diketahui bahwa penerapan keputusan dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keahlian para karyawannya, paling tidak jika kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memenuhi UMP maka kepuasan akan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan atas usaha kerja mereka.

Dalam kondisi seperti ini, perusahaan rokok PT. Gentong Gotri Semarang sudah cukup memenuhi syarat yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya sudah memenuhi standar gaji yang telah ditetapkan pemerintah dengan berdasarkan pada UMP.

Karena sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk menggaji karyawannya sebagian besar menerapkan sistem kerja borongan, dengan demikian kerja karyawan sangat ditentukan oleh jumlah unit rokok yang dihasilkan oleh para karyawannya. Berikut ini adalah rata-rata penghasilan bulanan yang dihasilkan oleh karyawan PT. Gentong Gotri Semarang untuk tahun 1999 – 2001 dan perbandingannya dengan UMP.

Tabel 5.10. Rata-rata Penghasilan Karyawan dibandingkan dengan UMP

Tahun	Penghasilan rata-rata bagian produksi / bulan	UMP JawaTengah (bulanan)
1999	Rp. 210.000,-	Rp. 198.000,-
2000	Rp. 250.000,-	Rp. 198.000,-
2001	Rp. 250.000,-	Rp. 198.000,-

Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan yang berdasarkan pada faktor gaji sudah cukup terpenuhi.

Sedangkan pada faktor promosi jabatan, PT. Gentong Gotri Semarang sudah cukup memberikan beberapa jenis promosi jabatan kepada karyawan. Promosi jabatan yang cukup menjanjikan bagi karyawan merupakan faktor kepuasan kerja yang sangat dominan. Karyawan dalam hal ini akan sangat berharap jika jabatannya akan meningkat, dengan demikian statusnya dalam perusahaan akan semakin terjamin.

Saat ini perusahaan sudah menerapkan kebijakan promosi jabatan bagi karyawannya yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu dengan menaikkan jabatan dari pekerja biasa menjadi mandor / pengawas.

Dengan demikian apabila kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Gentong Gotri Semarang sudah sesuai dengan standar UMP dan promosi jabatan yang ditawarkan kepada para karyawannya dapat memberikan keyakinan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan statusnya maka karyawan akan merasa puas dan tingkat produksi akan meningkat sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang optimal.



BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

6.1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi :
$$Y = 1,495 + 0,280 X_1 + 0,584 X_2$$
 yang artinya bahwa kompensasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y)
- b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa 67,8% kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi dan promosi jabatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

6.2. Saran-saran

Dari uraian-uraian bab sebelumnya, berikut ini disampaikan saran peneliti yang mungkin dapat berguna bagi pimpinan perusahaan khususnya PT. Gentong Gotri Semarang, dalam mengambil alternatif keputusan yang akan datang. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

- Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, promosi jabatan yang diberikan PT. Gentong Gotri Semarang seharusnya dilakukan secara transparan kepada para karyawannya agar tidak timbul kecurigaan dan rasa iri diantara para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1991, *Manajemen Personalia*, edisi 4, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bedjo Siswanto, 1990, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Djarwanto, PS, 1993, *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Gibson, 1992, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* Jilid 1, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hani Handoko T, 1991, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Jakarta.
- Heirdjirachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar, 1999, *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Cetakan Kedua, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- M. Manulang, 1990, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi, 1990, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta
- Moh. As'ad, 1990, *Psikologi Industri*, Edisi ke-4, Liberty, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1994, *Metodologi Riset*, jilid III, cetakan 14, Andi Offset, Yogyakarta.
- TM. Fraser, 1992, *Stres dan Kepuasan Kerja*, Pustaka Binaman Pressindo.

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

I Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Bagian :
4. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Wanita
5. Umur :
6. Status Perkawinan : Kawin / Tidak Kawin
7. Masa kerja : tahun/bulan (coret yang tidak perlu)
8. Pendidikan terakhir :
 - a. Tamat SD
 - b. Tamat SLTP
 - c. Tamat SLTA
 - d. Tamat PT

II. Pertanyaan Kompensasi

1. Apakah besarnya kompensasi yang Anda terima sesuai dengan prestasi kerja Anda ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
2. Apakah kompensasi yang Anda terima sesuai dengan UMP ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
3. Apakah kompensasi yang Anda terima sebanding dengan tingkat pendidikan Anda ?
 - a. Sangat sebanding
 - b. Sebanding
 - c. Cukup sebanding
 - d. Kurang sebanding
 - e. Tidak sebanding

III. Pertanyaan Promosi Jabatan

1. Apakah promosi jabatan mendukung karir anda?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Cukup mendukung
 - d. Kurang mendukung
 - e. Tidak mendukung

2. Apakah promosi jabatan yang Anda terima sesuai dengan pengalaman kerja yang Anda miliki ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai

3. Bagaimana pendapat Anda tentang promosi jabatan yang ada di perusahaan Anda ?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

IV. Pertanyaan Kepuasan Kerja

1. Apakah Anda merasa senang bekerja pada perusahaan ini ?
 - a. Sangat senang
 - b. Senang
 - c. Cukup senang
 - d. Kurang senang
 - e. Tidak senang

2. Apakah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai ?
 - a. Sangat memadai
 - b. Memadai
 - c. Cukup memadai
 - d. Kurang memadai
 - e. Tidak memadai

3. Apakah Anda merasa cocok dan mantap bekerja pada perusahaan ini ?
 - a. Sangat cocok
 - b. Cocok
 - c. Cukup cocok
 - d. Kurang cocok
 - e. Tidak cocok

Lampiran 2

Data Hasil Penelitian

No	X ₁			Jml	X ₂			Jml	Y			Jml
	1	2	3		1	2	3		1	2	3	
1	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	4	11
2	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
3	3	4	3	10	2	2	2	6	2	3	3	8
4	3	4	3	10	2	3	3	8	2	3	3	8
5	3	4	3	10	2	3	4	9	3	3	3	9
6	3	4	4	11	2	4	4	10	3	5	3	11
7	3	3	2	8	3	3	5	9	2	2	3	8
8	2	3	3	8	2	4	4	9	2	3	3	8
9	2	3	2	7	2	3	4	7	2	2	2	7
10	2	4	2	8	2	3	3	8	2	2	3	8
11	2	4	3	10	3	3	3	8	3	2	4	9
12	2	4	3	9	2	2	3	8	2	2	4	9
13	3	3	1	7	1	2	2	5	2	2	2	6
14	3	4	3	10	3	4	3	10	4	2	4	10
15	3	3	1	6	2	3	3	8	2	2	2	7
16	2	3	4	9	2	4	4	9	3	3	2	8
17	2	3	4	12	2	3	4	10	4	4	4	12
18	4	1	4	9	3	3	3	8	4	4	4	8
19	2	1	3	6	2	4	2	7	2	2	2	6
20	1	3	2	6	2	3	2	7	2	2	2	6
21	2	3	3	8	2	4	2	8	2	4	4	9
22	3	4	4	11	3	2	3	10	4	4	4	12
23	3	1	5	7	3	1	1	6	3	2	2	7
24	3	1	3	7	1	2	2	5	1	1	1	5
25	2	3	2	7	2	2	3	7	2	3	3	8
26	4	3	3	10	4	4	3	10	4	4	4	12
27	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	2	7
28	1	3	2	6	1	2	2	5	1	2	3	6
29	2	3	2	7	1	2	2	5	1	1	1	5
30	3	4	3	10	2	3	3	7	2	3	3	8
31	3	3	2	8	1	2	3	6	2	3	3	8
32	4	4	2	10	3	3	4	10	4	3	5	12
33	4	3	2	9	2	4	4	9	3	4	4	11
34	4	3	3	10	3	2	2	8	2	2	2	9
35	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	4	9
36	2	4	2	8	2	3	3	8	2	3	3	8
37	2	3	2	7	3	3	3	9	3	3	3	9
38	4	4	3	11	3	3	1	7	3	3	4	8
39	4	4	3	11	3	1	1	7	1	1	1	8
40	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6
41	3	4	3	10	4	4	4	10	4	1	4	9
42	2	5	4	11	2	5	5	13	4	3	4	11
43	1	2	1	4	3	1	3	7	3	3	3	10
44	2	3	4	9	4	4	5	13	2	5	4	12
45	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	3	7
46	2	4	3	9	3	4	4	9	3	3	4	10
47	2	4	3	7	2	3	3	8	2	3	2	7
48	2	2	3	7	2	3	2	6	3	3	3	8

No	X ₁				Jml	X ₂				Jml	Y				Jml
	1	2	3	Jml		1	2	3	Jml		1	2	3	Jml	
49	2	3	2	7	2	3	4	9	2	2	2	6			
50	4	4	2	10	2	2	1	5	3	1	2	6			
51	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4			
52	2	4	1	7	2	2	3	7	2	2	2	6			
53	2	3	3	8	1	1	1	3	3	1	1	6			
54	3	3	3	9	2	2	2	6	2	3	3	7			
55	4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	4	11			
56	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	2	8			
57	1	1	2	4	2	2	2	6	2	1	1	5			
58	2	3	1	6	2	2	2	6	2	3	3	8			
59	3	4	1	8	1	1	2	4	2	1	3	6			
60	3	4	2	9	2	2	2	6	2	2	1	8			
61	4	4	4	12	4	4	4	11	3	4	4	11			
62	2	1	3	6	3	3	2	8	3	3	2	8			
63	2	4	2	8	3	3	2	8	3	2	4	9			
64	3	3	3	9	3	4	4	10	3	3	4	10			
65	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	4	10			
66	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8			
67	2	4	1	7	2	3	4	9	2	2	2	8			
68	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	2	8			
69	2	4	2	8	2	3	3	8	3	2	4	9			
70	2	4	3	9	2	3	4	10	3	3	4	10			
71	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	4	9			
72	2	4	3	9	3	3	2	8	3	3	2	8			
73	2	3	3	8	3	3	3	9	2	3	3	8			
74	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6			
75	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6			
76	3	3	3	9	3	4	4	10	3	3	4	10			
77	3	3	2	8	2	2	2	6	3	3	3	9			
78	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	3	8			
79	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	4	8			
80	2	3	2	7	3	3	3	9	3	3	3	9			
81	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	4	9			
82	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9			
83	3	4	3	10	2	3	3	8	3	3	3	9			
84	3	3	2	8	3	2	2	7	3	3	3	9			
85	3	4	5	12	4	3	3	11	4	4	4	12			
86	2	2	3	7	2	3	2	7	3	3	3	9			
87	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	4	11			
88	3	3	3	9	2	3	3	8	2	3	3	8			
89	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	4	8			
90	3	3	2	8	2	3	3	7	3	3	3	9			
91	4	4	2	10	4	3	3	9	4	3	3	10			
92	1	3	1	5	1	3	3	7	3	2	2	7			
93	3	4	1	8	3	3	3	9	2	2	3	8			
94	2	2	1	6	2	3	3	8	2	2	3	8			
95	3	1	2	7	2	1	4	7	3	2	2	7			

Lampiran 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan, Kompensasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,671	1,00

- a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,389	2	96,695	96,650	,000 ^a
	Residual	92,042	92	1,000		
	Total	285,432	94			

- a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,496	,526		2,845	,005
	Kompensasi	,280	,064	,300	4,346	,000
	Promosi Jabatan	,584	,064	,628	9,095	,000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



P.T. PERUSAHAAN ROKOK
Gentong Gotri

No : 083/GG/III/2001
Perihal : Survey
Lampiran : -

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Noerwito
Jabatan : Manager Personalia
PT. Gentong Gotri Semarang
Alamat : Jl. Gebanganom Raya 18
Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa tersebut di bawah ini :

Nama : Cahyono Budhi Santoso
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung
Semarang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
NIM : 04.96.5569

Telah mengadakan penelitian lapangan dalam rangka pembuatan Skripsi/Kertas Karya/Paper yang berjudul :
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 Maret 2001

Hormat kami,
P.T. PERUSAHAAN ROKOK,
Gentong Gotri
SEMARANG
(Drs. Noerwito)
Manager Personalia