

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN, PENGALAMAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
PT. ALIF JAYA CIPTA TAMA
KLATEN**

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 : INGGIT ENDAH AYU S.

NIM : 04.96.5668

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

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

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
JALAN KEMEN KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH

1 8 9 1 9 8 8

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
JALAN KEMEN KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH
KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH KEMAH



PERPUSTAKAAN UNIS SULA
No.Reg : _____/_____
Tgl: _____/_____

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
DEPARTEMEN
1998

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan, Pengalaman dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten” dengan perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut : bagaimana pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan, bagaimana pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk menghindari perluasan masalah dan pengumpulan data yang berlebihan dalam penelitian ini maka perlu ditentukan pembatasan masalah yaitu : 1) Kondisi lingkungan yang ada diperusahaan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. 2) Pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. 3) Disiplin kerja dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. 4) Produktivitas kerja sebagai akibat dari adanya pengawasan disiplin kerja karyawan yang mendukung.

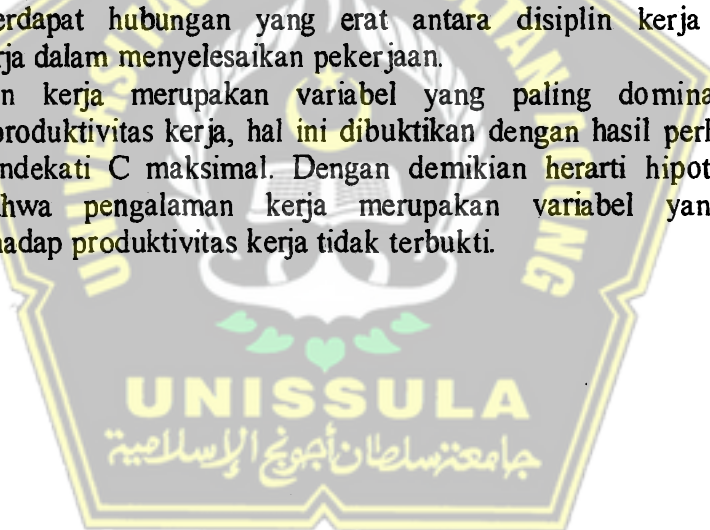
Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini Berdasarkan dari perumusan masalah dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. 4) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua individu atau jumlah karyawan Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten bagian produksi sebanyak 63 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 orang.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan uji Chi Square yang dibantu dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan X^2 hitung = 32,808 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai r sebesar 0,77 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coe fisien Contingensi* sebesar 0,62944 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan X^2 hitung = 21,924 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai r sebesar 0,68 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coeffisien Contingensi* sebesar 0,55211 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan X^2 hitung = 35,44583 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai r sebesar 0,79 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coeffisien Contingensi* sebesar 0,64408 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan r yang paling mendekati C maksimal. Dengan demikian berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja tidak terbukti.



HALAMAN PENGESAHAN

Nama : **INGGIT ENDAH AYU SUGIHARTI**

NIM : **04.96.5668**

Nirm : **96.6.101.02013.50166**

Fakultas : **Ekonomi**

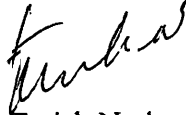
Jurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN,
PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
PT. ALIF JAYACIPTA TAMA KLATEN**

Dosen Pembimbing : 1. **Dra. Hj. Tatiek Nurhayati H. MM**
2. **Drs. M. Ali Shahab, MSi**

Semarang, Mei 2001

Dosen Pembimbing I



Dra. Hj. Tatiek Nurhayati H., MM

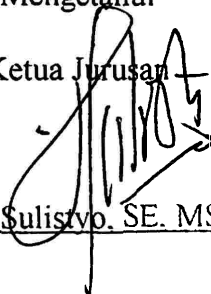
Dosen Pembimbing II



Drs. M. Ali Shahab, MSi

Mengetahui

Ketua Jurusan



Heru Sulistyono, SE, MSi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini sesuai dengan rencana.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat penyelesaian program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL PT. ALIF JAYA CIPTA TAMA KLATEN”.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bimbingan, arahan, saran, masukan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Hj, Tatiek Nurhayati H., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Bapak Drs. M. Ali Shahab, MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan.

4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku : Bapak A.S Widodo dan Mamak Sri Krisnawati ,berserta saudara-saudaraku: Mas Yudo ,mbak Etik,mas Danang,mbak Ami, Mas Heru,Shinta dan Danang yang senantiasa memberikan do'a, dorongan material maupun spiritual. Ponakan-ponakanku: mas Adit,dik Uli, Nanda dan mbak Dita (kalian semua lucu banget) . Buat mbak Iyem, mbak Salmi makasih atas bantuannya yang sangat besar bagi ku dan keluargaku.Dan semua yang berperan serta dalam perkembangan dan kemajuan **RANTAU BINJAI**.
6. Temen spesial : mas Lilik yang memberi dukungan ,dorongan dan semangatnya untuk kesuksesanku,terima kasih atas doa dan bimbingannya.
7. Temen kost 'PI' 21: Anik Indah Juliana, Rina Suryani, Ika Septi Nugrahani,Dian Rahmawati, mbak Susi, SH, mbak Nuringtyas, SH, Lia H,Rima Mayasasati,Umi Kartika Sari, kalian semua memberi hal terindah buatku.Aku kangen kegilaan kita doeloe.
8. Sahabat-sahabat baikku : Malechatul Aliyah, SE, Irmawati, SE, Maria Ulfa, SE, Latifah Rosdiaty, SE atas dorongan dan semangat yang diberikan selama ini. Thank's girls you are all my best friend. Moh. Adrik Sudiro, Arif Didik P, Muh. Imadudin, Krisna, thank' guys your support for me.

9. Temen-temenku : mbak Siti Ammanah, SE, mas Rico Andi Kusuma Minta Nurdyanto, mas Nurohman, SE, mas Setiyawan,SE (dan keluarga), mbak Sholawati, SE (dan suami beserta calon baby), mbak Evalia Suryani Nurminta Saridevi, mas Arif Nur Khilmi pra SE(sephia), mbak Susi Octavia, SE, mbak Sri Yanti, SE, mas Suchemi, SE, mbak Pon trims udah
10. Seseorang yang telah memberi arti dalam hidupku (*belahan jiwa*),kenangan bersamamu takkan kulupakan. (Mas Yud, maafkan aku)
11. Semua pihak yang tak dapat aku sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak di kemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Mei 2001

Penulis

INGGIT ENDAH AS.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.."

(QS. Al-Insyiroh : 6-8)

"Setiap manusia di dunia pasti punya kesalahan, hanya yang pemberani yang mengakui."

(I. Endah Ayu S)

Kupersembahkan dengan segenap rasa hormat untuk :

- ♥ Allah SWT, atas lindungan dan kebahagiaan ini
- ♥ Agama Islam, yang menjadi panutanku
- ♥ Bapak dan Ibu yang senantiasa berdoa untuk keberhasilanku dan terimakasih alas semua dorongan serta perhatian yang diberikan.
- ♥ Kakak-kakakku, adik-adikku tercinta dan ponakan-ponakanku
- ♥ Belahan JiwaKu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATAPENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR TABEL	xii
BABI PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	6
2.2 Pengalaman Kerja	9
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	9

2.2.1	Pengertian Pengalaman Kerja	9
2.2.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja	10
2.2.3	Tujuan Pengalaman Kerja	11
2.3	Konsep Disiplin	11
2.3.1	Beberapa Elemen Dasar dari Proses Pendisiplinan	12
2.3.2	Macam-Macam Tindakan Pendisiplinan	13
2.3.3	Pedoman dalam Pendisiplinan	14
2.4	Produktivitas Kerja	15
2.4.1	Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..	16
2.4.3	Peningkatan Produktivitas	18
2.5	Kerangka Pikir	19
2.6	Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	20
3.2	Obyek Penelitian	20
3.3	Populasi dan Sampel	20
3.3.1	Populasi	20
3.3.2	Sampel	21
3.4	Metode Pengumpulan Data	21
3.5	Definisi Operasional Variabel	23
3.6	Analisis Data	25

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.1	Sejarah Perusahaan	29
4.1.2	Lokasi Perusahaan	29
4.1.3	Struktur Organisasi	31
4.1.4	Proses Produksi	35
4.1.5	Bahan Baku dan Bahan Penolong	35
4.1.6	Proses dan Hasil Produksi	35
4.1.7	Tujuan Perusahaan	37
4.1.8	Sumber Daya Manusia	38
4.1.9	Kesejahteraan Karyawan	39
4.2	Gambaran Umum Responden	41
4.2.1	Umur Responden	41
4.2.2	Jenis Kelamin	42
4.2.3	Masa Kerja Responden	42
4.2.4	Tingkat Pendapatan Responden	43

BAB V ANALISIS DATA

5.1	Analisis Kualitatif	45
5.1.1	Variabel Lingkungan (X_1)	45
5.1.2	Variabel Pengalaman Kerja (X_2)	47
5.1.3	Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	50

5.1.4	Variabel Produktivitas Kerja (Y)	53
5.2	Analisis Kuantitatif	57
5.2.1	Pengaruh antara Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja 57	
5.2.2	Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	60
5.2.3	Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	64
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	67
6.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kontigensi	25
Tabel 4.1 Umur Karyawan Yang Menjadi Responden PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	42
Tabel 4.2 Masa Kerja Karyawan Yang Menjadi Responden PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	43
Tabel 4.3 Tingkat Pendapatan Karyawan Yang Menjadi Responden PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	44
Tabel 5.1 Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan Kerja PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	45
Tabel 5.2 Kebersihan Lngkungan di Tempat Kerja PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	46
Tabel 5.3 Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	47
Tabel 5.4 Masa Kerja Karyawan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	48
Tabel 5.5 Pengaruh Hasil Kerja Atas Pengalaman Yang Dimiliki PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	49
Tabel 5.6 Perlunya Pengalaman Kerja Dalam Bekerja PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	50
Tabel 5.7 Seringnya Karyawan Tidak Masuk Kerja Di Luar Cuti (Absen) PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	51
Tabel 5.8 Seringnya Karyawan Melakukan Kesalahan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	52
Tabel 5.9 Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	53
Tabel 5.10 Kuantitas Hasil Produksi PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	54

Tabel 5.11	Kualitas Hasil Produksi PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten ..	55
Tabel 5.12	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten	56
Tabel 5.13	Hasil Perhitungan Silang Antara Lingkungan dengan Produktivitas Kerja	58
Tabel 5.14	Hasil Pendugaan Koefisien Parameter	59
Tabel 5.15	Hasil Perhitungan Silang Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja	61
Tabel 5.16	Hasil Pendugaan Koefisien Parameter	63
Tabel 5.17	Hasil Perhitungan Silang Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja	64
Tabel 5.18	Hasil Pendugaan Koefisien Parameter	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam menetapkan tujuan hendaknya memperhatikan unsur-unsur modal yang dimiliki oleh perusahaan, yaitu *money*, *material* dan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peranan manusia, maka pandangan yang menganggap manusia sebagai faktor-faktor produksi saja dan memperlakukan seenaknya, sudah tidak pada tempatnya. Besar kecilnya produktivitas kerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan berusaha untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan, kompensasi, disiplin dan pengalaman kerja. Dengan adanya peningkatan faktor-faktor tersebut diharapkan karyawan merasa dihargai, dan tenaga kerja yang ada dalam perusahaan mampu bekerja dengan benar, tekun dan disiplin, serta bersedia menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Faktor lingkungan kerja tersebut meliputi : penerangan, suara, ventilasi udara dan lainnya yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja secara tidak langsung ikut menunjang karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan lingkungan kerja yang rapi, bersih dan teratur akan memudahkan dan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi seseorang dan

hal ini dapat mempengaruhi perasaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan. Selain itu dengan ditunjang penataan ruangan dan mesin-mesin maupun alat-alat pendukung proses produksi yang tepat akan mengakibatkan ruangan yang digunakan sebagai tempat bekerja menjadi nyaman bagi karyawan. Faktor keamanan juga harus diperhatikan karena apabila sering terjadi barang-barang hilang, dapat mempengaruhi perasaan seseorang dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja yang bising oleh suara mesin pada saat proses produksi, cukup mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan kelebihan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan karena karyawan tersebut pernah bekerja diperusahaan baik perusahaan sejenis ataupun perusahaan lain. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih banyak daripada karyawan yang tidak mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja biasanya dijadikan sebagai syarat atau point tambahan untuk penerimaan karyawan.

Disiplin merupakan upaya yang timbul dalam diri masing-masing karyawan untuk senantiasa mematuhi dan menjalankan perintah-perintah ataupun ketetapan yang diatur oleh perusahaan. Adanya ketetapan atau peraturan bagi perusahaan tentunya untuk menjaga integritas perusahaan sehingga perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, tenaga kerja dituntut untuk melaksanakan perintah-perintah atau kewajiban-kewajiban kerja yang dibebankan. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan berifat logis, misalnya :

peraturan tentang larangan merokok di tempat yang membahayakan atau mudah terbakar, larangan perusahaan kepada karyawan apabila makan di saat jam kerja / jam produksi. Dengan adanya komunikasi di antara kedua belah pihak, maka peraturan yang telah ditetapkan akan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Disamping itu, pihak pimpinan haruslah bersikap adil dan tidak tergesa-gesa dalam menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan.

Kondisi lingkungan yang nyaman, didukung pengalaman kerja dan kesadaran akan disiplin yang tinggi akan menjadikan karyawan bekerja dengan optimal dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat. Akan tetapi semakin ketatnya persaingan saat ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat memenuhi target dan laba sehingga menarik dilakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan usaha perusahaan dalam memenuhi target berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan judul :

“Analisis Pengaruh Lingkungan, Pengalaman dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kondisi lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin, variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dan pengumpulan data yang berlebihan dalam penelitian ini maka perlu ditentukan pembatasan masalah yaitu :

1. Kondisi lingkungan yang ada diperusahaan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Disiplin kerja dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
4. Produktivitas kerja sebagai akibat dari adanya pengawasan disiplin kerja karyawan yang mendukung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan *input* bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen dengan manajemen sumber daya manusia, maupun teori-teori pengambilan keputusan.

b. Kegunaan Praktis

Kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut :

- Bagi penulis

Merupakan sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama duduk dibangku kuliah pada masalah yang nyata, yaitu masalah-masalah yang terdapat di perusahaan.

- Bagi perusahaan

Sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan kebijaksanaan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan menjadikan karyawan lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1994:193) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, meliputi : pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. (Alex. S. Nitisemito, 1994:184)

Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, akan tetapi sampai saat ini perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan komposisi warna yang digunakan.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Didalam masyarakat terkenal suatu ungkapan “Kebersihan adalah Pangkal Kesehatan”, oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain akan mempengaruhi kesehatan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi seseorang. Rasa senang dapat mempengaruhi seseorang agar lebih bergairah dalam bekerja. Namun demikian setiap karyawan harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

c. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja, sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran fisik bagi para karyawan, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan rasa kelelahan bagi karyawan.

e. Musik

Musik akan mempengaruhi pada kejiwaan seseorang. Apabila dalam suatu perusahaan, musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka akan lebih baik tanpa musik sama sekali.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan. Keamanan disini meliputi keamanan milik pribadi karyawan seperti : sepeda, sepeda motor, mobil, dimana pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Terganggunya konsentrasi akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan timbul banyak kesalahan atau kerusakan yang akibatnya akan menimbulkan kerugian.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja menurut Alex S. Nitisemito (1994:59) adalah sebagai berikut :

“Pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang.”

Akan tetapi hal tersebut bergantung pada pengalaman serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar akan belajar, sehingga akhirnya ia akan memiliki kecakapan teknis, serta ketrampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman sedikitpun, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan nanti. Oleh karena itu pengalaman kerja termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan.

Hal ini didukung kenyataan yang menunjukkan adanya kecenderungan bahwa makin lama seorang karyawan itu bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya dan berarti makin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh berarti akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan atau dapat dikatakan bahwa karyawan yang

memiliki tingkat keahlian dan keterampilan tinggi akan menghasilkan *output* dalam kuantitas dan kualitas yang lebih baik. Dengan kata lain, karyawan yang bersangkutan akan semakin produktif. Semakin produktif karyawan itu bekerja, semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

Bertolak dari uraian tersebut, pengertian pengalaman kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu lamanya kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau di luar perusahaan tersebut di bidang pekerjaan yang sama.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya :

1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan di samping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

2.2.3 Tujuan Pengalaman Kerja

Ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang. Selain itu semakin banyak rekan kerja yang bersifat positif akan menambah pengetahuan dan wawasan terhadap berbagai macam pekerjaan sehingga akan memberikan keuntungan semaksimal mungkin bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja. Dengan adanya pembagian pekerjaan yang masing-masing membutuhkan pengalaman kerja tersendiri, akan mengurangi terjadinya persaingan antar karyawan, dan hal ini dapat dilakukan melalui kebijaksanaan pimpinan dalam menempatkan posisi karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Selain itu dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan mencegah timbulnya rasa iri antara karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dengan karyawan lain.

2.3. Konsep Disiplin

Perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan bisa terintegrasikan dengan tujuan perusahaan. Dengan memahami berbagai tingkah laku manusia bukan berarti bahwa manajemen harus menuruti kehendak karyawan Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pimpinan yang

lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya.

Selama perusahaan mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan. Jadi dalam hal ini disiplin adalah seorang karyawan dalam rangka mentaati peraturan dari perusahaan yang telah disepakati bersama.

2.3.1 Beberapa Elemen Dasar dari Proses Pendisiplinan

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1995:240) hal pertama yang perlu diperhatikan adalah bahwa proses pendisiplinan haruslah diletakkan / berada pada departemen atau jabatan yang berwenang. Pada umumnya adalah pejabat yang mempunyai "wewenang garis". Pejabat personalia hanyalah berfungsi sebagai staf, memberikan nasehat dan saran dan yang memberikan pendisiplinan adalah pejabat yang mempunyai hak memerintah. Elemen kedua yang perlu diperhatikan adalah bahwa program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis. Peraturan-peraturan dilanggar hanya karena peraturan tersebut dirasakan tidak masuk akal. Sebagai contoh peraturan tentang larangan merokok ditempat yang tidak menimbulkan terbakar diruang yang tidak tertutup, hanya akan menimbulkan kemungkinan pelanggaran saja. Disamping itu hendaknya peraturan permainan juga dikomunikasikan, sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Bila perlu peraturan tersebut disegarkan kembali. Elemen terakhir adalah sikap dari para pimpinan-pimpinan haruslah bersikap adil.

2.3.2 Macam-Macam Tindakan Pendisiplinan

Beberapa tindakan pendisiplinan bisa kita bagi menjadi dua yaitu yang positif dan yang negatif. Yang positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang, pemberian piagam penghargaan atau imbalan. Sedangkan cara-cara yang negatif antara lain adalah dengan :

- a. Memberikan peringatan lisan
- b. Memberikan peringatan tertulis
- c. Dihilangkan sebagian haknya
- d. Didenda
- e. Dirumahkan sementara (*lay-off*)
- f. Diturunkan pangkatnya
- g. Dipecat

Urutan-urutan tindakan pendisiplinan yang negatif ini disusun berdasarkan tingkat kekerasannya, dari yang paling lunak sampai yang paling keras. Yang perlu diperhatikan disini adalah bahwa tindakan dengan pemecatan sering menimbulkan perselisihan yang masuk ke P4D atau P4P karena itu pemilihan personalia (*fungsi procurement*) perlu diperhatikan benar-benar. Perusahaan tidak dapat memecat begitu saja karyawan yang sudah dimiliki. Bahkan meskipun mungkin karyawan dianggap bersalah oleh perusahaan tetapi pemecatan tidak bisa begitu saja dilakukan.

2.3.3 Pedoman dalam Pendisiplinan

Menurut Suad Husan dan Heijracman Ranupandojo (1995:241) pengalaman dan penelitian telah menunjukkan bahwa dalam pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti :

a. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi

Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah), sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

b. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun

Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang lama.

c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera

Jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sampai masalahnya “terlupakan”. Sewaktu kesalahan masih “segar” teguran akan lebih efektif daripada diberikan selang beberapa waktu.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Jangan melakukan pendisiplinan dengan “ pilih kasih”.

e. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang bosan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan dan

kesalahan telah terjadi biarlah dianggap selesai. Rasa membenci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dari seorang karyawan suatu perusahaan adalah penting karena faktor maju mundurnya perusahaan, sangat tergantung pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Untuk itu produktivitas kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, tanpa adanya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja tidak seperti yang diharapkan maka apa yang telah ditargetkan untuk dicapai sangat kecil sekali.

Pada dasarnya produktivitas dapat dilihat dari bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Disini diberikan suatu gambaran apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dalam bidang tertentu maka produktivitas yang dihasilkan akan baik pula, dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*). Menurut John Soeprihanto (1993:6) pengertian ini harus ada dalam setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas seseorang, pimpinan harus melihat sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan, karena

sumber daya manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas. Dengan demikian tenaga kerja sangat perlu mendapatkan pelatihan peralatan dan kesempatan prestasi kerja. Namun yang lebih penting adalah tiap karyawan harus mempunyai sikap dan etika kerja serta motivasi yang baik.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung (J. Ravianto, 1994:22). Adapun faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan suatu yang lebih baik, cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja, dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan ketrampilan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya.

2. Gizi dan kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Faktor gizi dan kesehatan seseorang sangat mempengaruhi kemampuannya dalam pendidikan dan latihan. Keadaan gizi dan kesehatan yang rendah dalam masyarakat secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas.

3. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan ternyata dapat menjamin pendorong untuk dapat bekerja lebih produktif dalam perusahaan. Pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam pengupahan karyawan yang menghasilkan lebih banyak akan mendapatkan upah dan jaminan sosial lebih banyak. Sistem pengupahan seperti ini bukan saja untuk menjamin upah atas prestasi seseorang tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan agar berprestasi lebih baik.

4. Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya, kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap-tiap orang dan kesempatan mengembangkan diri. Ketrampilan tertentu akan selalu berkembang apabila digunakan terus-menerus. Dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas dalam masyarakat erat hubungannya dengan perluasan kesempatan kerja dengan harapan bahwa setiap orang ingin bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

5. Manajemen

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah satu penempatan dalam arti bahwa seseorang itu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya. Salah penempatan ini terjadi karena dua hal yaitu karena kelemahan dalam

manajemen atau pimpinan yang kurang mengetahui gambaran tugas yang sebenarnya. Salah penempatan kerja akan terjadi karena tidak ada keseimbangan pasar kerja. Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan dan jaminan sosial.

6. Kebijakan pemerintah

Peningkatan produktivitas kerja sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi perijinan usaha, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan dibidang tersebut mempunyai produktivitas.

2.4.3 Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk. Menurut Payman J. Simanjuntak (1993:25) pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menggunakan sumber daya (masukan) yang sedikit diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang sedikit.
- b. Menggunakan sumber daya (masukan) yang lebih tinggi sedikit diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang lebih banyak.
- c. Menggunakan sumber daya (masukan) yang sama diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang lebih besar.

Menggunakan sumber daya (manusia) yang lebih banyak diperoleh hasil yang lebih banyak pula.

2.5 Kerangka Pikir

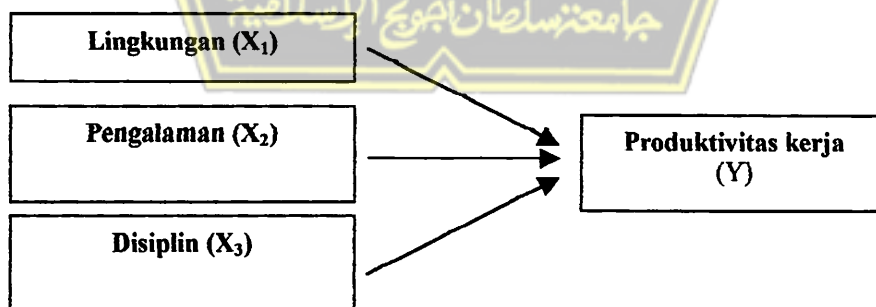
Lingkungan, pengalaman dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja di perusahaan meubel PT. Alif Jaya Cipta Jaya Klaten.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1994:193) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengalaman kerja (Herold, 1996 : 140) adalah suatu kemampuan yang diperoleh yang bergantung pada ketrampilan, yang merupakan dasar baginya.

Disiplin kerja menurut Heidjrachman (1985 : 125) adalah proses pengintegrasian antara perusahaan dengan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Jadi dalam hal ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang bersih, pengalaman kerja yang cukup dan disiplin kerja yang dapat diterapkan dengan benar. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Hubungan Lingkungan, Pengalaman dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

2.5 Hipotesis

Hipotesis sangat penting sebagai petunjuk dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan disamping itu juga dapat digunakan sebagai alat untuk menghubungkan penyelidikan-penyelidikan yang bersangkutan dengan penyelidikan lainnya.

“Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian (J. Suprpto, 1996:44).

Berdasarkan perumusan di atas maka yang menjadi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Di duga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Di duga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Di duga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Di duga variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini bersifat *induktif / inferensial* yaitu bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut. Didalamnya adalah berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel. (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1995:1)

Di dalam penelitian ini, penulis berusaha mengungkapkan mengenai pengaruh antara lingkungan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

3.2 Obyek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di perusahaan mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama, karena dari karyawan dan karyawan inilah diperoleh keterangan dan alasan mengenai pengaruh antara lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Djarwanto PS dan Pengestu Subagyo (1992:95) adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang

karakteristiknya hendak di duga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua individu atau jumlah karyawan Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten bagian produksi sebanyak 63 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Djarwanto PS dan Pengestu Subagyo (1992:96) adalah bagian dari populasi yang menggambarkan obyek penelitian. Jenis sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *random sampling*, artinya bahwa semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya (Kartini Kartono, 1992:135). Besar kecilnya sampel atau bagian dari populasi diambil pada dasarnya tidak ada ketentuan yang pasti. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1991:161) sampel yang dipergunakan adalah 70 – 80 % dari populasi yang ada. Dengan demikian maka dalam penelitian penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak $63 \times 80 \% = 50$ orang

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marjuki, 1992:45). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini tanggapan karyawan bagian produksi berkaitan dengan produktivitas kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja. Adapun data primer ini diperoleh antara lain dengan cara :

a. *Interview* (wawancara)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya-jawab sambil bertatap muka untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan pimpinan perusahaan atau bagian-bagian yang terkait untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja perusahaan, struktur organisasi, prosedur kerja, jumlah karyawan, dan hal-hal yang berkaitan dengan materi penelitian.

b. *Questionare*

Yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar dijawab oleh responden yang dijadikan sampel, yang terdiri dari karyawan bagian produksi Perusahaan Mebel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.

2. Data Sekunder

Yang dimaksud data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya diperoleh dari Biro Pusat Statistik (BPS), majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lain (Marjuki, 1992:63). Adapun dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan cara :

- a. Artikel yaitu pengumpulan data yang berupa dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku, literatur, serta bacaan lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penemuan variabel yang akan diteliti merupakan hal yang terpenting dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah variabel disiplin, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini di jelaskan mengenai definisi operasional variabel ke dalam kelompok sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja seseorang, dimana indikator lingkungan kerja adalah :

- Keamanan dan kenyamanan diukur dengan skala ordinal : sangat memuaskan, memuaskan dan tidak memuaskan.
- Kebersihan lingkungan diukur dengan skala ordinal : sangat bersih, bersih, tidak bersih.
- Sirkulasi udara diukur dengan skala ordinal : sangat nyaman, nyaman, tidak nyaman.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Adalah suatu pengalaman yang didapat pada saat seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Yang menjadi alat ukur dalam pengalaman kerja adalah :

- Lama bekerja pada perusahaan (tahun) dengan skala ordinal : > 5 tahun, 3-4 tahun, < 3 tahun.
- Pengalaman bekerja mempengaruhi hasil produksi dengan skala ordinal : sangat mempengaruhi, mempengaruhi, tidak mempengaruhi.
- Perlunya pengalaman kerja di PT. Alif Cipta Tama dengan skala ordinal : sangat diperlukan, diperlukan dan tidak diperlukan.

c. Variabel Disiplin kerja (X_3)

Disiplin adalah sikap seseorang dalam rangka mentaati peraturan-peraturan dari perusahaan yang telah disepakati, dimana indikator disiplin adalah :

- Tingkat absensi karyawan dengan skala ordinal : tidak pernah, jarang dan sering.
- Tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dengan skala ordinal : tidak pernah, jarang, sering.
- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skala ordinal : selalu tepat waktu, kurang tepat waktu dan tidak tepat waktu.

d. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah suatu hasil / kinerja yang didapatkan tiap individu dalam suatu perusahaan dalam aktivitasnya persatuan waktu tertentu. Dimana indikator produktivitas kerja adalah :

- kuantitas hasil produksi dengan skala ordinal : > 5 unit, 3-4 unit dan < 3 unit
- kualitas hasil produksi dengan skala ordinal : sangat memuaskan, memuaskan, dan tidak memuaskan

- pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin terhadap peningkatan produktivitas kerja dengan skala ordinal sangat mempengaruhi, mempengaruhi, dan tidak mempengaruhi.

3.6 Analisis Data

Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian yang digunakan adalah alat uji *Chi Squared* (X^2) yaitu alat uji yang digunakan untuk menguji proporsi individu-individu yang mempunyai sifat tertentu yang hendak diselidiki dari k populasi ($k > 2$). Dalam hal ini uji *Chi Squared* digunakan untuk suatu penelitian yang menghasilkan lebih dari dua kemungkinan hasil kriteria.

Dalam menganalisis data, analisa *Chi Squared* merupakan suatu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan dua variabel yang terdiri atas beberapa kategori. Data tersebut biasanya disusun dalam suatu daftar kontingensi seperti ditunjukkan dalam contoh berikut :

Tabel 3.1 Kontingensi

	1	2	k	Jumlah
1	n11 N11	n12 N12	n1k N1k	n10
2	n21 N21	n22 N22	n2k N2k	n20
....
B	nB1 NB1	NB2 NB2	NBk NBk	nB0
Jumlah	no1	No2	nok	n

Sumber : Sudjana, (1988:187)

Dimana :

- B : Baris yang menyatakan B kategori
- K : Kolom yang menyatakan variabel responden
- n_{11}, n_{12} : Banyaknya data atau frekuensi nyata
- N_{11}, N_{12} : Banyaknya frekuensi yang diharapkan dari sampel yang diharapkan dari populasi.

Pengujian Hipotesis

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Membuat hipotesis nol (H_0) serta hipotesis alternatif.
2. Penelitian dengan menggunakan t_{test} statistik, yaitu :

Rumus :

$$X^2 = \sum_{k=1}^k \sum_{i=1}^B \frac{(n_{ij} - N_{ij})^2}{N_{ij}}$$

Dimana :

X : Nilai *Chi Squared*

n_{ij} : Frekuensi nyata

N_{ij} : Frekuensi yang diharapkan dari sampel sebagai cerminan
Jumlah yang diharapkan dari populasi (frekuensi teoritis)

Untuk memperoleh N_{ij} dapat dicari dengan rumus :

$$N_{ij} = \frac{(n_{i0} \times n_{0j})}{n}$$

Dimana :

n_{i0} : jumlah baris ke-I

N_{ij} : jumlah kolom ke-j

n : jumlah sampel atau jumlah frekuensi pengamatan

3. Mencari nilai kritis yang terdapat pada resiko kesalahan tertentu (0,05) dengan derajat kebebasan (B-1) (K-1) yang terdapat pada tabel statistik.
4. Menentukan kriteria pengujian, bahwa :

H_0 = diterima apabila $X^2_h < X^2_t$; α d.k (B-1) (K-2)

H_0 = ditolak apabila $X^2_h > X^2_t$; α dk (B-1) (K-2)

5. Menarik kesimpulan

Bila H_0 diterima berarti tidak terdapat hubungan antara variabel dengan rumus koefisien C sebagai berikut :

$$C = \frac{X^2}{X^2 + n}$$

Dimana :

C = koefisien kontingensi

X^2 = nilai *Chi Squared*

n = jumlah sampel

6. C Maks digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan yang ada diantara dua faktor dapat dilihat dengan jalan membandingkan antara C

dan C maks yang bersangkutan. Makin dekat C kepada C maks yang bersangkutan. Makin dekat C kepada C maks, makin kuat hubungan antara faktor-faktor.

Rumus :

$$C \text{ maks} = \sqrt{\frac{m - 1}{m}}$$

Dimana :

m = banyak kategori yang paling kecil diantara kedua faktor yang diketahui

Kuat lemahnya tingkat keeratan di antara 2 variabel diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

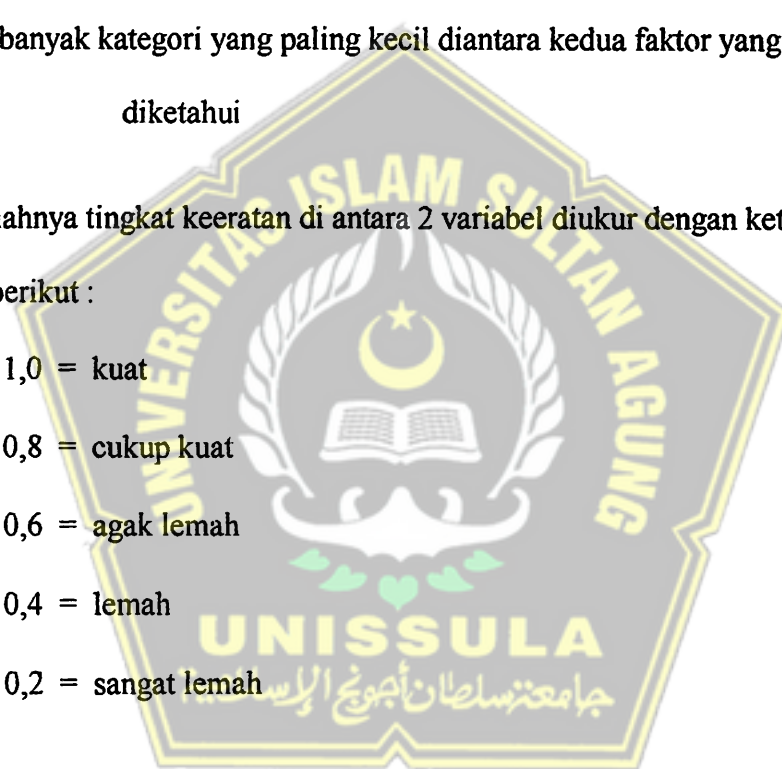
$0,8 \leq r \leq 1,0$ = kuat

$0,6 \leq r \leq 0,8$ = cukup kuat

$0,4 \leq r \leq 0,6$ = agak lemah

$0,2 \leq r \leq 0,4$ = lemah

$0,0 \leq r \leq 0,2$ = sangat lemah



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang meubel, khususnya pembuatan almari yang mempunyai kesan natural, akan tetapi juga menerima pesanan berbagai macam jenis pekerjaan dalam jumlah yang besar.

Perusahaan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten berdiri pada tahun 1995 di Desa Ceper. Pada awalnya perusahaan ini hanya mengolah kayu jenis albasia dan hasil produksinya hanya dipasarkan di kawasan pulau Jawa. Akan tetapi pada awal tahun 1996 perusahaan ini bergabung dengan perusahaan lain yang sejenis dan menawarkan hasil produksinya ke Jepang dan berhasil mendapatkan kontrak untuk pembuatan berbagai macam barang yang dibutuhkan seperti kursi dan meja ruang tamu dalam berbagai bentuk.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Sebuah perusahaan yang akan didirikan harus memperhitungkan lokasi yang akan ditempatinya, karena akan mempengaruhi masa depan perusahaan tersebut.

PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten sangat memperhatikan hal tersebut dan memilih lokasi yang sangat tepat karena berlokasi pada daerah industri yang memang sudah dipersiapkan dalam tata letak kota, sehingga segala sesuatunya sudah sangat

diperhitungkan sarana maupun prasaranya, tepatnya pada daerah industri menengah.

Lokasi ini dipilih dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

a. Bahan baku

Bahan baku (*Raw Material*) adalah bahan mentah yang belum diolah dan diperlukan dalam proses produksi, PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten dalam memenuhi kebutuhan bahan bakunya juga menyediakan tanah kosong yang kemudian dikerjakan oleh buruh tani yang banyak terdapat di wilayah ini.

b. Tenaga Kerja

Faktor sumber daya manusia sangat mutlak diperlukan bagi kemajuan suatu perusahaan, maka sangat mutlak dilakukan penyeleksian tenaga kerja dan kemudian dilakukan pembinaan yang menunjang kemampuan kerja karyawan. PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten tidak terlalu kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja karena daerah Klaten dan sekitarnya cukup banyak tersedia tenaga kerja, keuntungan lain dekat dengan kota Solo yang banyak menghasilkan tenaga kerja berpendidikan.

c. Transportasi

Untuk mendistribusikan hasil produksi PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten tidak mengalami kesulitan yang berarti karena perusahaan ini mempunyai sarana transportasi yang memadai. Di samping sarana transportasi yang memadai perusahaan ini juga dekat dengan jalan raya yang menghubungkan kota satu dengan yang lainnya.

d. Power

Dalam melaksanakan produksi perusahaan ini menggunakan tenaga dari pembangkit listrik negara (PLN) dan pembangkit listrik sendiri yang berdaya kecil dan hanya digunakan apabila listrik PLN padam.

4.1.3 Struktur Organisasi →

Struktur organisasi perusahaan yang efektif sangat penting karena akan memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan stafnya sehingga tujuan akhir perusahaan akan lebih mudah tercapai. Dengan adanya struktur organisasi yang efektif diharapkan pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang dibebankan. Selain itu tugas wewenang harus ditetapkan masing-masing orang untuk dapat menjalankan peranannya dengan baik.

Bentuk struktur yang telah ditetapkan pada PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten adalah struktur organisasi secara fungsional, seorang direktur utama membawahi bagian-bagian yang dipimpin oleh wakil direktur yang dibedakan secara tegas. Perusahaan Meubel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten dalam menjalankan kegiatan operasi perlu kerja sama antara pimpinan dan karyawan pelaksana. Untuk mencapai kerjasama itu maka dibentuk organisasi yang jelas guna mengetahui tugas serta wewenangnya.

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab yang ada pada PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten adalah :

1. Direktur

- a. Menentukan politik dan strategi perusahaan.
- b. Memberikan garis besar kebijaksanaan perusahaan.
- c. Memberikan keputusan terakhir terhadap suatu masalah yang tidak rutin dan bersifat khusus.
- d. Memimpin perusahaan dan semua karyawan.
- e. Menciptakan desain-desain ukir yang baru.

Selain tugas-tugas di atas, direktur PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten juga mempunyai tanggung jawab atas semua kegiatan dari perusahaan yang dipimpin. Dalam melaksanakan tugasnya direktur PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten juga membina hubungan yang baik dengan anak buahnya agar tercipta hubungan kerja yang baik.

2. Wakil Direktur

Tugas wakil direktur bisa dikatakan sama dengan tugas direktur. Hal ini tampak wajar karena direktur dan wakil direktur dipegang oleh satu keluarga.

3. Customer Service

Ketrampilan berkomunikasi bagi *customer service* mempunyai peranan yang penting dalam menarik konsumen. Tugas *customer service* adalah menyampaikan komunikasi yang persuasif yang meliputi pertukaran gagasan dua arah yang aktif. Artinya mampu memberikan pengetahuan kepada calon konsumen tentang produk-produk yang dihasilkan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.

4. Produksi

Tugas kepala produksi adalah sebagai berikut :

- a. Menghasilkan produk yang baik sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.
- b. Bertanggung-jawab terhadap alat-alat produksi.
- c. Berhak mengganti alat-alat produksi yang telah rusak.
- d. Bekerja sama dengan pengawas dan kepala sub karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil-hasil produksi kepada direktur perusahaan.

5. Administrasi

Bagian administrasi pada PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten terbagi menjadi dua yaitu :

a. Administrasi Perkantoran

Tugas :

- 1) Menangani keluar masuknya surat-surat perusahaan.
- 2) Mencatat tentang semua data-data karyawan yang bekerja pada PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.
- 3) Bertanggung jawab terhadap rahasia perusahaan terutama arsip-arsip yang bersifat rahasia.

b. Administrasi Pertukangan

Tugas :

- 1) Melakukan seleksi atas penerimaan karyawan.
- 2) Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

6. Keuangan

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pengawasan terhadap pengeluaran perusahaan
- b. Memproyeksikan pengeluaran dan penerimaan saat ini dan yang akan datang.
- c. Bertanggung-jawab atas pengeluaran yang dilakukan perusahaan.
- d. Membuat skala gaji / upah yang adil sesuai dengan tugas karyawan dalam perusahaan.

7. Akuntansi

Melakukan pencatatan semua transaksi baik mengenai masukan maupun pengeluaran.

8. Exim

Tugas bagian *exim* adalah sebagai berikut :

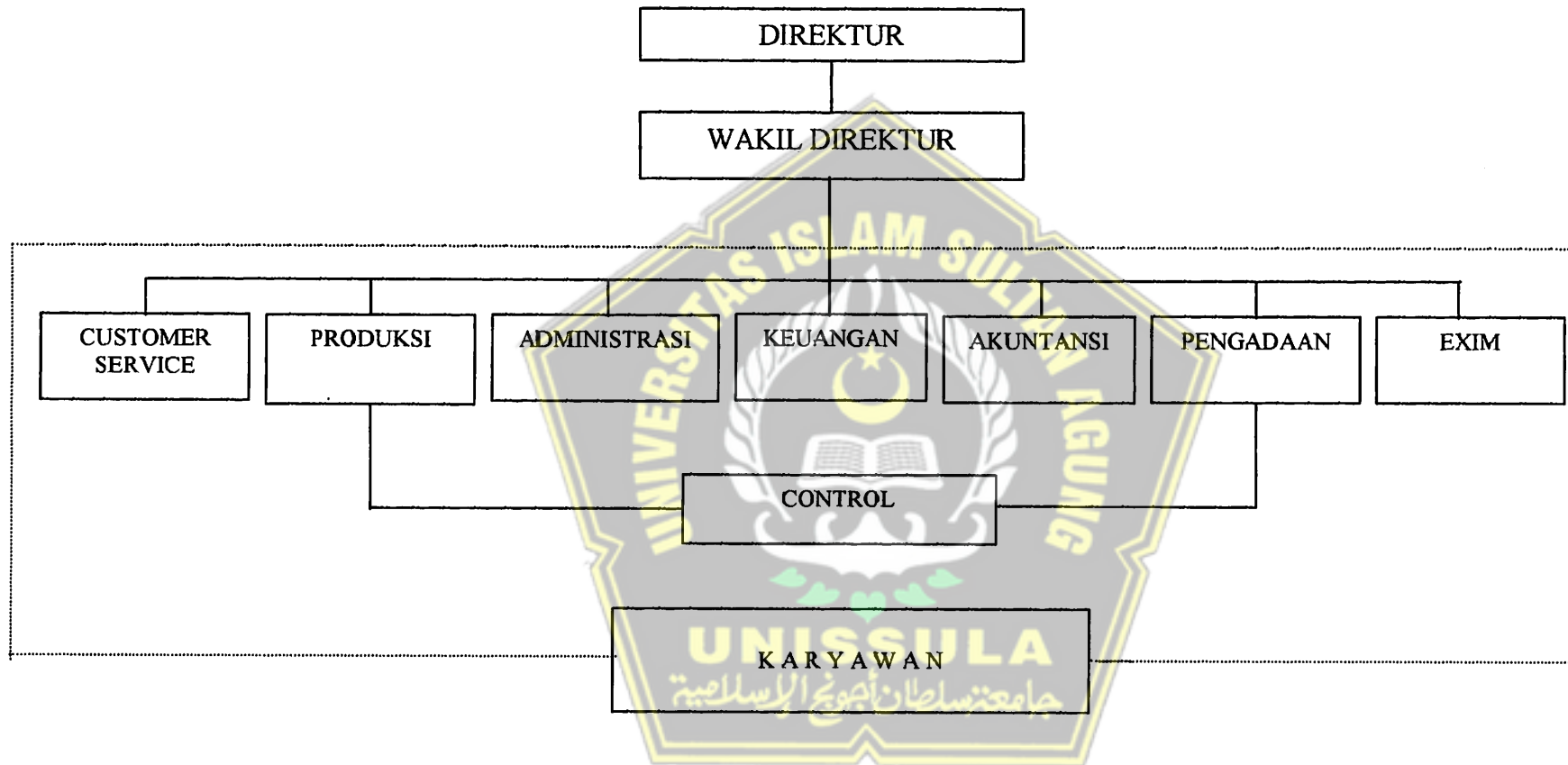
- a. menyiapkan surat-surat yang berhubungan dengan ekspor barang.
- b. Menangani *fax message* / pemesanan dari para konsumen.

9. Sub Lapangan

Tugas dari sub lapangan merupakan kerja sama antara bagian pengontrol dan bagian produksi untuk mengawasi para karyawan.

10. Pengontrol

Para pengontrol berhak mengawasi / mengontrol barang-barang yang masuk dari anak angkat dan berhak mengembalikan barang tersebut bila tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, juga bekerja sama dengan bagian sub lapangan dan bagian produksi dalam mengawasi karyawan.



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. ALIF JAYA CIPTA TAMA

Sumber : PT. ALIF JAYA CIPTA TAMA KLATEN

11. Karyawan

Tugas para karyawan dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Sebagai tukang kayu
- b. Sebagai tukang ampelas
- c. Sebagai tukang bungkus

4.1.4 Proses Produksi

Produksi dipandang sebagai suatu proses untuk menghasilkan faedah dalam kehidupan manusia. Produksi didalam perkembangan modern merupakan tolak ukur kemajuan perusahaan dan kapasitas produksi suatu perusahaan akan selalu mengalami perubahan sesuai dengan unsur produksi yang ada.

Apabila unsur produksi berkembang dan bertambah maka produksi akan mengalami peningkatan. Dalam hal ini masalah produksi yang terkait pada perusahaan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten adalah sebagai berikut :

4.1.5 Bahan Baku dan Bahan Penolong

Bahan baku yang digunakan adalah kayu albasia dan pinus yang diperoleh melalui supplier maupun petani yang berada disekitar perusahaan. Sedangkan sebagai bahan penolong meliputi : amplas kasar dan halus, lem, mur, baut, nagel paku ulir.

4.1.6 Proses dan Hasil Produksi

Adapun proses dan hasil produksi masing-masing dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

1. Proses Produksi

Proses produksi yang berjalan di perusahaan PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Pada tahap I, proses produksi yang harus dilakukan meliputi berbagai hal berikut :

- a. Pengelompokan bahan baku yang dipilih dan diletakkan pada tempat-tempat tertentu sesuai dengan jenis dan ukurannya dengan diberikan tanda-tanda khusus.
- b. Pembelahan bahan baku (dolog / kayu glondong) menjadi lembaran papan.
- c. Papan-papan lembaran dibelah menjadi ukuran yang lebih kecil untuk membuang bagian-bagian yang rusak.
- d. Penyambungan papan dengan menggunakan lem kemudian dipress, dan untuk langkah selanjutnya di oven agar bekas sambungan tidak kelihatan dan tidak bisa lepas.

Pada tahap II, proses produksi selanjutnya meliputi berbagai hal berikut :

- a. Papan yang telah diproses pada tahap I kemudian dibentuk sesuai bentuk dan ukuran yang ditentukan.
- b. Papan yang telah dibentuk kemudian dirakit sesuai dengan model.
- c. Setelah papan dirakit sesuai dengan model dilakukan pengamplasan sehingga produk yang tadinya masih kasar menjadi halus.

d. Untuk akhir proses produksi, produk yang telah diampas kemudian di vernis sehingga produk yang dihasilkan menjadi halus.

Tahap III merupakan tahap akhir, yaitu merupakan proses pengepakan, pengecekan dan pengelompokan produk sesuai dengan model atau tipe masing-masing produk.

2. Hasil Produksi

Macam hasil furniture pada PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten antara lain berbagai jenis almari, kursi dan meja.

4.1.7 Tujuan Perusahaan

Sebagai perusahaan yang hasil produksinya banyak dipasarkan ke luar negeri PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Mendapatkan keuntungan
- b. Memberikan mutu produk yang menyakinkan sehingga akan memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- c. Memenuhi persyaratan ISO 9002.
- d. Menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran dan mengangkat taraf hidup masyarakat sekitarnya.
- e. Menambah perolehan devisa negara.

4.1.8 Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan proses produksinya PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten membutuhkan tenaga kerja yang banyak, untuk saat ini perusahaan ini telah menyerap tenaga kerja sebanyak 500 orang yang terdiri dari :

1. Tenaga kerja *unskill* : tingkat SD
2. Tenaga kerja semi *skill* : tingkat SMP / setingkat
3. Tenaga kerja *skill* : tingkat SMU / setingkat
4. Tenaga kerja *skill* : tingkat Sarjana Muda / sarjana

Dalam mencari tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan menggunakan berbagai cara antara lain jasa komunikasi dan papan pengumuman di samping pemberian informasi secara langsung kepada karyawan.

Status karyawan secara keseluruhan adalah karyawan tetap, akan tetapi tidak secara langsung menjadi karyawan tetap, tetapi melalui beberapa bulan penyeleksian apabila memenuhi syarat maka akan diangkat menjadi karyawan tetap dan apabila tidak memenuhi syarat maka akan digantikan oleh orang lain yang masuk melalui penyeleksian.

Sebagai kebijaksanaan perusahaan ini menerapkan pembagian jam kerja sebagai berikut :

1. Non Shift (*General Shift*)

Senin sampai dengan Jum'at dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 16.00 dan waktu istirahat diberikan pada siang hari selama 30 menit. Khusus untuk hari

Jum'at sebagai toleransi antar umat beragama diberikan waktu 60 menit untuk menjalankan sholat Jum'at.

2. Shift

Terbagi menjadi tiga golongan, yaitu :

- a. Shift pertama dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 14.00 WIB.
- b. Shift kedua dari pukul 16.00 sampai dengan pukul 22.00 WIB.
- c. Shift ketiga dari pukul 22.00 sampai dengan pukul 06.00 WIB.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan karyawan maka dilakukan pembinaan terhadap karyawan, baik pembinaan mental maupun pembinaan spiritual. Kedisiplinan dan kesadaran lingkungan kerja maupun terhadap ketrampilan dan ilmu pengetahuan. Untuk itu perusahaan telah membentuk komite-komite untuk menangani pembinaan karyawan, antara lain :

1. Komite Displin

Komite ini bertugas untuk menangani masalah pembinaan kedisiplinan karyawan, masalah disiplin kerja, disiplin apel dan disiplin perizinan.

2. Komite Training

Komite ini bertugas untuk mengani masalah pembinaan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara langsung menangani masalah perencanaan dan pengadaan training serta pengiriman karyawan untuk mengikuti training baik di dalam maupun di luar perusahaan.

3. Komite Rohani

Bertugas menangani masalah mental dan spiritual bagi karyawan.

4. Komite P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Untuk masalah ini PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten menugaskan tiap departemen masing-masing. Karena pembinaan dan keselamatan kerja karyawan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

4.1.9 Kesejahteraan Karyawan

Untuk meningkatkan dan memacu dedikasi serta loyalitas karyawan guna tercapainya peningkatan produktifitas kerja maka diperlukan suatu perusahaan yang salah satunya dengan penyediaan dan pemberian fasilitas bagi karyawan.

Kesejahteraan karyawan sangat diperhatikan oleh PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten. Karena perusahaan ini menyadari benar pentingnya karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini antara lain adalah :

1. Perawatan dan pengobatan.
2. Penyediaan tempat ibadah.
3. Rekreasi bagi karyawan.
4. Penyediaan alat-alat keselamatan kerja.
5. Koperasi bagi karyawan.
6. Adanya tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kelahiran, tunjangan kecelakaan dan tunjangan kematian.
7. Pemberian cuti bagi karyawan.
8. Pendidikan bagi anak-anak yang kurang mampu dari keluarga karyawan.

9. Pembentukan organisasi karyawan.
10. Asuransi tenaga kerja (ASTEK) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Semua jaminan dan fasilitas tersebut diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan suasana kerja yang harmonis, selain itu perusahaan mengajak seluruh karyawan dapat merasa ikut memiliki perusahaan sehingga seluruh karyawan dapat ikut serta memecahkan masalah-masalah yang terjadi.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten dengan sampel sebanyak 50 orang. Secara rinci responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendapatan.

4.2.1 Umur Responden

Umur sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan umur sangat berpengaruh juga terhadap kegiatan pelaksanaan kerja karyawan. Berikut ini pada tabel 4.1 akan ditampilkan kelompok umur responden yang tengah bekerja di perusahaan meubel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.

Tabel 4.1
Umur Karyawan yang Menjadi Responden
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Di bawah 21 tahun	6	12 %
2	21 – 25 tahun	33	66 %
3	Diatas 25 tahun	11	22 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa umur responden sangat variatif. Responden dengan usia 21 – 25 tahun menempati prosentase tertinggi yaitu sebanyak 33 orang atau 66 %, responden dengan usia di atas 25 tahun sebanyak 11 atau 22 % dan prosentase terendah terdapat pada responden dibawah 21 tahun sebanyak 6 orang atau 12 %. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dimiliki sebagian besar merupakan tenaga kerja produktif.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini seluruhnya adalah laki-laki karena hampir seluruh tenaga kerja di bagian produksi pada perusahaan meubel PT. Alif Cipta Jaya Tama adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden antara satu dnegan yang lain tidak sama, karena penerimaan terhadap karyawan oleh perusahaan juga tidak dilakukan secara bersamaan. Berikut ini pada tabel 4.2 akan ditampilkan kelompok masa kerja

responden yang tengah bekerja di perusahaan meubel PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten.

Tabel 4.2
Masa Kerja Karyawan yang Menjadi Responden
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	> 6 tahun	17	34 %
2	3 – 6 tahun	28	56 %
3	< 3 tahun	5	10 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa masa kerja responden digolongkan menjadi 3 (tiga) kelompok. Responden dengan masa kerja 3 – 6 tahun menempati prosentase tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau 56 %, responden dengan masa kerja di atas 6 tahun sebanyak 17 atau 34 % dan prosentase terendah terdapat pada responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun sebanyak 5 orang atau 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap perusahaan.

4.2.4 Tingkat Pendapatan Responden

Penggolongan responden menurut tingkat pendapatannya dikelompokkan dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Tingkat Pendapatan Karyawan yang Menjadi Responden
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1	> 750.000	20	40 %
2	500.000 – 750.000	24	48 %
3	< 500.000	6	12 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, sebanyak 20 orang atau 40 % mempunyai pendapatan sebesar > Rp. 750.000,- 24 orang atau 48 % mempunyai pendapatan antara Rp. 500.000,- – Rp. 750.000,- dan 6 responden atau 12 % mempunyai pendapatan < Rp. 500.000,-.

Berdasarkan penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden mempunyai pendapatan yang jauh melebihi UMR (Upah Minimum Regional) yang ditetapkan yaitu sebesar Rp. 120.000,- . Dengan demikian berarti perusahaan telah benar-benar memperhatikan kesejahteraan dan taraf hidup karyawannya.

BAB V

ANALISIS DATA

5.1 Analisis Kualitatif

5.1.1 Variabel Lingkungan

Semangat dan kegairahan kerja karyawan pada perusahaan meubel PT. Alif Jaya Cipta Tama dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, tertib dan teratur akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam pelaksanaan kerja.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan yang ada disekitar PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten maka diajukan beberapa pertanyaan meliputi : pendapatnya atas keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja, kebersihan lingkungan dan sirkulasi udara di tempat kerja. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan Kerja
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat memuaskan	18	36 %
2.	Memuaskan	24	48 %
3.	Tidak memuaskan	8	16 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 18 responden atau 36 % menyatakan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja sangat memuaskan, 24 responden atau 48 % menyatakan memuaskan dan 8 responden atau 16 % menyatakan tidak memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa 84 % responden menyatakan bahwa keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja memuaskan yang menunjukkan perusahaan telah menerapkan sistem keamanan dan kenyamanan dengan sangat baik sehingga lingkungan kerja menjadi aman dan karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja.

Tabel 5.2
Kebersihan Lingkungan di Tempat Kerja
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat bersih	19	38 %
2.	Bersih	24	48 %
3.	Tidak bersih	7	14 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 19 responden atau 38 % menyatakan bahwa kebersihan lingkungan di tempat kerja sangat bersih, 24 responden atau 48 % menyatakan bersih dan 7 responden atau 14 % menyatakan tidak bersih.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari 86 % responden menyatakan bahwa lingkungan kerja bersih yang menunjukkan bahwa kebersihan

lingkungan telah benar-benar diperhatikan oleh perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang bersih menghindarkan karyawan dari berbagai macam penyakit.

Tabel 5.3
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat nyaman	22	44 %
2.	Nyaman	17	34 %
3.	Tidak nyaman	11	22 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 22 responden atau 44 % menyatakan bahwa sirkulasi udara di tempat bekerja sangat nyaman, 17 responden atau 34 % menyatakan nyaman dan 11 responden atau 22 % menyatakan tidak nyaman.

Berdasarkan penjelasan dapat diketahui bahwa 78 % responden menyatakan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sangat nyaman yang menunjukkan bahwa sirkulasi udara yang lancar menjadikan ruangan udara terasa segar (tidak pengap) sehingga karyawan tidak merasa gerah dan terganggu oleh udara yang dihirupnya.

5.1.2 Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki peranan kerja bagi seseorang dalam menjalankan aktivitas dan kegiatannya dalam bekerja. Dengan dimilikinya pengalaman kerja yang

cukup, karyawan akan mudah menyerap setiap instruksi atau perintah yang diberikan. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan juga menjadikan karyawan tersebut terbiasa menghadapi setiap jenis pekerjaan yang dibebankan sehingga apabila terjadi kendala-kendala selama bekerja dapat segera diatasi dengan mudah. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki, diajukan beberapa pertanyaan meliputi : pendapat responden mengenai masa kerja selama bekerja di PT. Alif Jaya Cipta Tama, pengaruh pengalaman kerja terhadap hasil kerja dan perlu tidaknya pengalaman kerja. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.4
Masa Kerja Karyawan
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	> 5 tahun	13	26 %
2.	3 – 5 tahun	26	52 %
3.	< 3 tahun	9	18 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 13 responden atau 26 % menyatakan telah bekerja selama > 5 tahun, 28 responden atau 56 % menyatakan bekerja selama 3 – 5 tahun dan 9 responden atau 18 % menyatakan baru bekerja < 3 tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa 78 % responden menyatakan telah mempunyai masa kerja 3 sampai lebih dari 5 tahun yang

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja cukup lama. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa betah dan menyukai mekanisme kerja yang ditentukan pada PT. Alif Jaya Cipta Tama.

Tabel 5.5
Pengaruh Hasil Kerja Atas Pengalaman Yang Dimiliki
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat mempengaruhi	17	34 %
2.	Mempengaruhi	24	48 %
3.	Kurang mempengaruhi	9	18 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 17 responden atau 34 % menyatakan bahwa pengalaman yang dimiliki sangat mempengaruhi hasil kerja, 24 responden atau 48 % menyatakan mempengaruhi dan 9 responden atau 18 % menyatakan tidak mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa 82 % responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki mempengaruhi hasil kerja yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman mampu menyerap perintah dan tugas-tugas yang dibebankan dengan cepat sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan.

Tabel 5.6
Perlunya Pengalaman Kerja dalam Bekerja
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat diperlukan	10	20 %
2.	Diperlukan	35	70 %
3.	Tidak diperlukan	5	10 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 10 responden atau 20 % menyatakan bahwa pengalaman kerja sangat diperlukan dalam bekerja, 35 responden atau 70 % menyatakan diperlukan dan 5 responden atau 10 % menyatakan tidak diperlukan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa 90 % responden menyatakan pengalaman kerja diperlukan dalam bekerja yang menunjukkan bahwa setiap karyawan baru yang hendak bekerja (khususnya di PT. Alif Jaya Cipta Tama) membutuhkan pengalaman kerja. Hal ini disebabkan perusahaan meubel merupakan jenis usaha yang memerlukan keahlian khusus dalam pelaksanaan kerjanya sehingga karyawan yang direkrut harus memiliki ketrampilan dan keahlian dibidang meubel.

5.1.3 Variabel Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya menginginkan adanya sikap disiplin kerja dalam diri masing-masing tiap karyawannya. Pendisiplinan kerja karyawan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan saja, akan tetapi dengan adanya sikap disiplin kerja pada

karyawan maka setiap target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Apabila perusahaan selalu mencapai target yang ditentukan maka berarti akan semakin memajukan perusahaan terutama dari segi finansialnya. Hal ini secara tidak langsung akan menguntungkan bagi karyawan karena semakin majunya perusahaan maka perhatian perusahaan terhadap karyawannya akan terus meningkat.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai disiplin kerja, diajukan beberapa pertanyaan meliputi : seringnya karyawan tidak masuk kerja, seringnya karyawan melakukan kesalahan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Seringnya Karyawan Tidak Masuk Kerja Diluar Cuti (Absen)
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Tidak pernah	11	22 %
2.	Jarang (< 2 kali per-bulan)	32	64 %
3.	Sering (> 2 kali per-bulan)	7	14 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 11 responden atau 22 % menyatakan tidak pernah tidak masuk kerja tanpa ijin diluar cuti, 32 responden atau 64 % menyatakan jarang dan 7 responden atau 14 % menyatakan sering.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui 64 % responden menyatakan jarang melakukan absen (tidak masuk kerja diluar cuti) yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kurang menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya dimana sebagian besar karyawan masih sering melakukan absen dalam setiap bulannya walaupun nilainya relatif kecil. Hal ini menandakan kurangnya pengertian dalam diri karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tabel 5.8
Seringnya Karyawan Melakukan Kesalahan
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Tidak pernah	12	24 %
2.	Jarang	35	70 %
3.	Sering	3	6 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 12 responden atau 24 % menyatakan tidak pernah melakukan kesalahan, 35 responden atau 70 % menyatakan jarang dan 3 responden atau 6 % menyatakan sering.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa karyawan jarang melakukan kesalahan, hal ini dikarenakan setiap karyawan telah memiliki yang cukup memadai dalam menunjang kegiatan kerjanya. Disamping itu setiap perusahaan juga selalu

berhati-hati dalam bekerja sehingga setiap kesalahan dapat dihindari bahkan ditiadakan.

Tabel 5.9
Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Selalu tepat waktu	19	38 %
2.	Kadang-kadang tidak tepat waktu	24	48 %
3.	Selalu tidak tepat waktu	7	14 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 19 responden atau 38 % menyatakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 24 responden atau 48 % menyatakan kadang-kadang tidak tepat waktu dan 7 responden atau 14 % menyatakan selalu tidak tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa karyawan belum bekerja dengan baik dan benar karena kurangnya tanggung-jawab pada diri masing-masing karyawan, sehingga setiap pekerjaan yang dibebankan sering selesai tidak tepat pada waktunya.

5.1.4 Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sangat diperlukan karena merupakan faktor yang sangat menunjang maju mundurnya suatu perusahaan. Pada dasarnya produktivitas dapat

dilihat dari bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai produktivitas kerja yang dihasilkan diajukan pertanyaan mengenai kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi serta pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.10
Kuantitas Hasil Produksi
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	> 5 unit	19	38 %
2.	3 – 5 unit	26	52 %
3.	< 3 unit	5	10 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 19 responden atau 38 % menyatakan kuantitas produk yang dihasilkan > 5 unit, 26 responden atau 52 % menyatakan 3 – 5 unit dan 5 responden atau 10 % menyatakan < 3 unit.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata karyawan menghasilkan 3 sampai 5 unit hasil produksi dalam setiap minggu. Hal ini disebabkan karena adanya pembagian kerja yang rata sehingga tidak terjadi *over job* terhadap

seorang karyawan dimana pada kesempatan lain justru terdapat karyawan yang banyak melakukan *lost time*.

Tabel 5.11
Kualitas Hasil Produksi
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat memuaskan	12	24 %
2.	Memuaskan	33	66 %
3.	Tidak memuaskan	5	10 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 12 responden atau 24 % menyatakan kualitas hasil produksi sangat memuaskan, 33 responden atau 66 % menyatakan memuaskan dan 5 responden atau 10 % menyatakan tidak memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui 90 % responden menyatakan kualitas hasil produksinya memuaskan yang menunjukkan bahwa rata-rata produk yang dihasilkan dinilai memuaskan bagi konsumen mengingat tenaga kerja yang menghasilkan produk merupakan tenaga-tenaga kerja yang berpengalaman.

Tabel 5.12
Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
PT. Alif Jaya Cipta Tama Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat mempengaruhi	18	36 %
2.	Mempengaruhi	25	50 %
3.	Tidak mempengaruhi	7	14 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebanyak 18 responden atau 36 % menyatakan lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, 25 responden atau 50 % menyatakan mempengaruhi dan 7 responden atau 14 % menyatakan tidak mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa 86 % responden menyatakan bahwa lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja, menunjukkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja yang bersih, sehat dan menyenangkan. Disamping itu yang tak kalah penting adalah faktor pengalaman kerja karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan tidak perlu dilatih dari dasar atas prosedur-prosedur kerja yang harus dilakukan dan hasilnya pun dianggap memuaskan. Adapun lingkungan kerja yang bersih dan pengalaman kerja menjadi semakin meningkat apabila setiap karyawan selalu menerapkan disiplin kerja

dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Disiplin kerja berarti setiap karyawan selalu mematuhi setiap perintah dan menjalankan perintah tersebut dengan baik dan benar serta meninggalkan segala sesuatu atau ketentuan-ketentuan yang dilarang atau harus dihindari.

5.2 Analisis Kuantitatif

5.2.1 Pengaruh antara Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja seorang karyawan. Seringkali karyawan merasa lemah dan lesu dalam menjalankan tugasnya apabila lingkungan disekitarnya kurang mendukung, seperti penataan ruang yang tidak teratur, penerangan atau pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak lancar dan suasana kerja yang kurang menyenangkan karena lingkungan sangat kotor. Di samping itu seorang karyawan menghendaki terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga Suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan menjadikan karyawan lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas.

Lingkungan kerja, terutama pada perusahaan meubel harus benar-benar diperhatikan. Hal ini karena jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang memerlukan proses produksi pada saat pengolahannya. Akibat dari proses produksi yang dilakukan, dihasilkan waste atau sampah-sampah produksi. Apabila sampah-sampah tersebut tidak selalu dibersihkan maka akan mengakibatkan lingkungan kerja semakin kotor.

Pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut :

Tabel 5.13
Hasil Perhitungan Silang antara Lingkungan
dengan Produktivitas Kerja
Lingkungan

	Tidak bersih	Bersih	Sangat bersih	Total
Tidak memuaskan	6	1		7
	12	2		14
Memuaskan	7	18	7	32
	14	36	14	64
Sangat memuaskan		1	10	11
		2	20	22
Total	13	20	17	50
	26	40	68	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa penilaian terendah ditentukan oleh seorang responden atau 1 % yang menyatakan bahwa apabila lingkungan bersih maka produktivitas kerja tidak memuaskan. Dengan demikian berarti apabila orang tersebut beranggapan bahwa lingkungan bersih maka akan mengakibatkan produktivitas kerja tidak memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa ada sebagian kecil yang menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja bersih akan tetapi menjadikan produktivitas kerja tidak memuaskan. Hal ini karena karyawan beranggapan bahwa baik buruknya produktivitas kerja bukan ditentukan oleh lingkungan kerja akan tetapi tergantung dari kemampuan masing-masing karyawan sehingga meskipun lingkungan

kerja bersih akan tetapi kemampuan karyawan kurang memadai mengakibatkan produktivitas kerja tidak memuaskan.

Penilaian tertinggi ditunjukkan oleh 18 responden atau 36 % yang menyatakan bahwa apabila lingkungan bersih akan mengakibatkan produktivitas kerja memuaskan. Semakin bersihnya lingkungan kerja akan mengakibatkan produktivitas kerja memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa ternyata lingkungan kerja sangat mendukung semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan bekerja lebih nyaman bila lingkungan yang ada disekitarnya menciptakan rasa nyaman sehingga produk-produk yang dihasilkan memuaskan dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui kebenaran akan adanya pengaruh antara variabel lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan diuji dengan menggunakan uji *Chi Square*. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 5.14 sebagai berikut :

Hasil Pendugaan Koefisien parameter

Keterangan	Nilai	Signifikasi
<i>Chi Square</i>	32,808	0,000
<i>Coefisien Contingency</i>	0,62944	-
<i>Pearson's R</i>	0,68450	-

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.14 di atas bahwa lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, nyata pada taraf $\alpha < 0,05$ dengan uji *Coefisien Chi Square* diperoleh angka X^2 hitung sebesar 32,80820 yang lebih besar dibandingkan X^2 tabel sebesar 9,487. Dengan demikian berarti H_0 ditolak sehingga dugaan adanya pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterima.

Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,62944 dengan C maks sebesar 0,816 diperoleh r sebesar 0,77 menunjukkan bahwa antara lingkungan mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian berarti tingginya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh lingkungan yang bersih dan semakin bersihnya lingkungan kerja pada PT. Alif Jaya Cipta Tama akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat.

5.2.2 Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak menjadikan karyawan memiliki kemampuan yang lebih besar daripada karyawan yang tidak memiliki pengalaman. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang.

Seseorang dengan pengalaman yang cukup akan lebih percaya diri dalam setiap menjalankan tugas-tugasnya. Setiap kesulitan yang dihadapi akan dengan

mudah diatasi karena terbiasanya menghadapi berbagai bentuk masalah. Dengan seringnya karyawan menghadapi masalah maka karyawan tersebut telah mengetahui dan menyelami setiap kesulitan yang terjadi sehingga apabila kesulitan tersebut muncul dikemudian hari maka berdasarkan pengalaman yang dimiliki maka kesulitan tersebut tidak dianggap sebagai kendala. Pada umumnya seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak akan merasa tertantang apabila mendapatkan kesulitan yang belum pernah dialami sebelumnya.

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman, karena karyawan yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan nanti. Oleh karena itu pengalaman kerja termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan.

Pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.15 sebagai berikut :

Tabel 5.15
Hasil Perhitungan Silang antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

	Sedikit	Cukup banyak	Sangat banyak	Total
Tidak memuaskan	5	2		7
	10	4		14
Memuaskan	4	22	6	32
	8	44	12	64
Sangat memuaskan		5	6	11
		10	12	22
Total	9	29	12	50
	18	58	24	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa penilaian terendah ditentukan oleh 2 orang responden atau 4 % yang menyatakan bahwa apabila pengalaman kerja cukup banyak maka produktivitas kerja tidak memuaskan. Dengan demikian berarti apabila orang tersebut beranggapan bahwa pengalaman kerja cukup banyak maka akan mengakibatkan produktivitas kerja tidak memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa ada sebagian kecil yang menyatakan bahwa meskipun memiliki pengalaman kerja cukup banyak tetapi menjadikan produktivitas kerja tidak memuaskan. Hal ini karena karyawan beranggapan bahwa meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak pada kenyataannya sering tidak dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Dengan demikian berarti karyawan kurang memiliki keahlian dan daya tangkap dalam menghadapi permasalahan.

Penilaian tertinggi ditunjukkan oleh 22 responden atau 44 % yang menyatakan bahwa apabila pengalaman kerja cukup banyak akan mengakibatkan produktivitas kerja memuaskan. Semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki maka akan mengakibatkan produktivitas kerja memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa pengalaman amatlah diperlukan bagi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. Dengan pengalaman yang dimiliki karyawan menjadi terampil dan cekatan dalam bekerja karena sudah terbiasa menghadapi jenis pekerjaan yang sama. Setiap terjadi kesulitan-kesulitan dapat langsung dengan segera di atasi dengan cepat dan mudah.

Untuk mengetahui kebenaran akan adanya pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan diuji dengan menggunakan uji *Chi Square*. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 5.16 sebagai berikut :

Tabel 5.16
Hasil Pendugaan Koefisien parameter

Keterangan	Nilai	Signifikasi
<i>Chi Square</i>	21,92421	0,00021
<i>Coefisien Contingency</i>	0,55211	-
<i>Pearson's R</i>	0,55329	-

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.16 di atas bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, nyata pada taraf $\alpha < 0,05$ dengan uji *Coefisien Chi Square* diperoleh angka X^2 hitung sebesar 21,92421 yang lebih besar dibandingkan X^2 tabel sebesar 9,487. Dengan demikian berarti H_0 ditolak sehingga dugaan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterima.

Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,55211 dengan C maks sebesar 0,816 diperoleh r sebesar 0,68 menunjukkan bahwa antara pengalaman kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian berarti tingginya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki dan semakin banyaknya pengalaman kerja pada

PT. Alif Jaya Cipta Tama akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat.

5.2.3 Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu memiliki peraturan permainan dan telah disepakati diantara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan karyawan. Apabila terjadi pelanggaran atas kesepakatan yang telah ditentukan maka akan diberikan tindakan pendisiplinan, demikian sebaliknya apabila setiap ketentuan dapat diselesaikan dengan tepat maka karyawan juga berhak memperoleh penghargaan.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.17 sebagai berikut :

Tabel 5.17
Hasil Perhitungan Silang antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

		Disiplin Kerja			Total
		Tidak tepat waktu	Kurang tepat waktu	Selalu tepat waktu	
Produktivitas Kerja	Tidak memuaskan	3 6	4 8		7 14
	Memuaskan	3 6	29 58		32 64
	Sangat memuaskan		4 8	7 14	11 22
	Total	6 12	37 74	7 14	50 100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa penilaian terendah ditentukan oleh 3 orang responden atau 6 % yang menyatakan bahwa apabila disiplin kerja karyawan tidak tepat waktu maka produktivitas kerja tidak memuaskan. Dengan demikian berarti apabila karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mengakibatkan produktivitas kerja tidak memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa terdapat sebagian kecil karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan tersebut kurang mengoptimalkan diri dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

Penilaian tertinggi ditunjukkan oleh 29 responden atau 58 % yang menyatakan bahwa apabila disiplin kerja kurang tepat waktu akan mengakibatkan produktivitas kerja memuaskan. Walaupun disiplin kerja kurang tepat waktu akan tetapi ternyata menghasilkan produktivitas yang memuaskan.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja. Kurang tepatnya produk yang dihasilkan tidak semata-mata oleh karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja akan tetapi dapat pula karena bahan baku yang terlambat datang atau bahan-bahan yang digunakan kurang berkualitas sehingga karyawan membutuhkan tambahan waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Untuk mengetahui kebenaran akan adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan diuji dengan

menggunakan uji *Chi Square*. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 5.18 sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Pendugaan Koefisien parameter

Keterangan	Nilai	Signifikasi
<i>Chi Square</i>	35,44583	0,00000
<i>Coefisien Contingency</i>	0,64408	-
<i>Pearson's R</i>	0,65484	-

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.18 di atas bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, nyata pada taraf $\alpha < 0,05$ dengan uji *Coefisien Chi Square* diperoleh angka X^2 hitung sebesar 35,44583 yang lebih besar dibandingkan X^2 tabel sebesar 9,487. Dengan demikian berarti H_0 ditolak sehingga dugaan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterima.

Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,64408 dengan C maks sebesar 0,816 diperoleh r sebesar 0,79 menunjukkan bahwa antara disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian berarti tingginya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh disiplin kerja yang diterapkan dan semakin disiplinnya karyawan dalam bekerja pada PT. Alif Jaya Cipta Tama akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat.

BAB VI

P E N U T U P

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendapat responden mengenai variabel pengalaman kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar masa kerja karyawan karyawan antara 3 – 5 tahun, pengalaman kerja yang dimiliki memiliki mempengaruhi hasil kerja dan pengalaman kerja dalam bekerja diperlukan.
2. Pendapat responden mengenai disiplin kerja dapat diketahui bahwa karyawan jarang tidak masuk kerja (absensi), jarangnya karyawan melakukan kesalahan akan tetapi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu.
3. Pendapat responden mengenai produktivitas kerja dapat diketahui bahwa kuantitas hasil produk karyawan rata-rata 3 – 4 unit, kualitas hasil produknya memuaskan, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan X^2 hitung = 32,808 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai r sebesar 0,77 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat

pengaruh antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,62944 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin bersihnya lingkungan yang ada disekitar perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

7. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan X^2 hitung = 21,924 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai r sebesar 0,68 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,55211 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
8. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan

dengan X^2 hitung = 35,44583 > X^2 tabel = 9,487 atau dari hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi α sebesar 5 % diperoleh nilai R sebesar 0,79 sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan di PT. Alif Jaya Cipta Tama. Adapun besarnya *Coefisien Contingensi* sebesar 0,64408 dengan C maks sebesar 0,816 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin disiplinnya karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

9. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan r yang paling mendekati C maksimal. Dengan demikian berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja tidak terbukti.

6.2 Saran

Atas dasar kesimpulan-kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Pada kenyataannya masih terjadi banyak karyawan yang absen atau tidak masuk tanpa ijin dalam setiap bulannya. Di samping itu dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kadang-kadang tidak

tepat waktu. Perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesadaran akan disiplin kerja terhadap setiap karyawan, diantaranya melalui pemberian bonus sebagai bentuk rangsangan atau alat pemacu motivasi karyawan untuk selalu melaksanakan disiplin kerja dengan baik. Kesadaran disiplin kerja karyawan dalam hal ini berarti karyawan akan selalu melaksanakan perintah dan prosedur kerja dengan sebaik-baiknya dan menghindari kemungkinan-kemungkinan terjadinya kesalahan. Semakin ditingkatkannya kesadaran karyawan akan disiplin akan semakin meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1995, Statistik Induksif, Edisi IV, Erlangga, Yogyakarta.
- Heidjrachman, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- dan Suad Husnan, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar, 1997, Metodologi Penelitian “Aplikasi Dan Penelitian”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- John Soeprihanto, 1993, Manajemen Personalialia, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 1992, Pengantar Metodologi Research Sosial, Alumni, Bandung.
- Marjuki, 1992, Metodologi Riset, BPFE, UII, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1994, Manajemen personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivanto, J., 1994, Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia, Lemabaga Suara Informasi Usaha Dan Produktivitas, Jakarta.
- Simanjuntak, J., 1993, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE-UI, Jakarta.
- Supranto, J., 1996, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta.

DAFTAR PERTANYAAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN MEBEL PT. ALIF JAYA CIPTA TAMA KLATEN

- I. Identitas Responden
- a. Nama :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Masa Kerja :
 - e. Pendapatan :
- II. Pertanyaan Tentang Variabel Lingkungan
- 1. Bagaimana keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja saudara ?
 - a. sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. tidak memuaskan
 - 2. Bagaimana kebersihan lingkungan ditempat saudara bekerja ?
 - a. sangat bersih
 - b. bersih
 - c. tidak bersih
 - 3. Bagaimana sirkulasi udara di tempat saudara bekerja ?
 - a. sangat nyaman
 - b. nyaman
 - c. tidak nyaman
- III. Pertanyaan Tentang Variabel Pengalaman Kerja
- 1. Berapa lama saudara bekerja di perusahaan PT. Alif Jaya Cipta Tama ?
 - a. > 5 tahun
 - b. 3 – 5 tahun
 - c. < 3 tahun
 - 2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi hasil kerja saudara ?
 - a. sangat mempengaruhi
 - b. mempengaruhi
 - c. kurang mempengaruhi
 - 3. Apakah dalam bekerja, pengalaman kerja sangat diperlukan ?
 - a. sangat diperlukan
 - b. diperlukan
 - c. tidak diperlukan

IV. Pertanyaan Tentang Variabel Disiplin Kerja

1. Apakah saudara sering melakukan absensi (tidak masuk kerja) dalam satu bulan ?
 - a. tidak pernah
 - b. jarang (< 2 kali per-bulan)
 - c. sering (>2 kali per-bulan)
2. Apakah saudara sering melakukan kesalahan ?
 - a. tidak pernah
 - b. jarang
 - c. sering
3. Apakah saudara selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. selalu tepat waktu
 - b. kadang-kadang tidak tepat waktu
 - c. selalu tidak tepat waktu

V. Pertanyaan Tentang Variabel Produktivitas Kerja

1. Berapa banyak kuantitas hasil produksi yang saudara hasilkan dalam 1 minggu ?
 - a. > 5 unit
 - b. 3 – 5 unit
 - c. < 3 unit
2. Bagaimana kualitas hasil produksi yang saudara hasilkan ?
 - a. sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. tidak memuaskan
3. Apakah lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja yang ada mempengaruhi saudara dalam meningkatkan produktivitas kerja ?
 - a. sangat mempengaruhi
 - b. mempengaruhi
 - c. tidak mempengaruhi



	x1	x2	x3	y
1	3	3	2	3
2	2	2	1	2
3	3	2	2	3
4	3	2	3	3
5	2	1	2	2
6	3	2	3	3
7	3	2	3	3
8	1	1	2	1
9	2	2	2	2
10	2	3	2	2
11	2	3	3	3
12	1	2	2	2
13	2	3	2	2
14	2	2	2	2
15	1	2	2	2
16	3	2	2	2
17	2	3	2	2
18	2	2	1	2
19	2	3	2	2
20	1	2	2	2
21	2	3	2	2
22	1	2	2	2
23	1	2	2	2
24	1	2	1	1
25	3	2	2	2
26	2	3	2	2
27	3	2	2	2
28	2	2	2	2
29	2	1	2	2
30	3	3	3	3



	x1	x2	x3	y
31	2	2	2	2
32	3	2	2	2
33	2	1	2	2
34	3	3	2	3
35	1	2	2	2
36	2	2	2	2
37	1	2	1	1
38	3	2	2	2
39	2	1	1	1
40	3	2	2	2
41	3	2	3	3
42	1	1	2	2
43	2	2	1	2
44	3	3	2	3
45	3	2	2	2
46	1	1	2	1
47	1	1	2	1
48	3	3	3	3
49	2	2	2	2
50	1	1	2	1



HASIL JAWABAN RESPONDEN

RESP	Variabel X ₁			Total	Variabel X ₂			Total	Variabel X ₃			Total	Variabel Y			Total
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}		X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}		Y ₁	Y ₂	Y ₃	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
4	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
6	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
9	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
13	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
15	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
16	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2
19	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
20	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
22	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
23	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
24	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
25	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
29	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
32	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
33	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
35	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
37	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
39	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
40	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
42	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2
43	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
46	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1
47	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1
48	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
49	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
50	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1

Y Produktivitas Kerja by X1 Lingkungan

Count	X1			Row Total
	Tidak be Bersih rsih	Sangat b ersih	3	
1	6	1		7
Tidak memuaskan				14.0
2	7	18	7	32
Memuaskan				64.0
3		1	10	11
Sangat memuaskan				22.0
Column Total	13	20	17	50
	26.0	40.0	34.0	100.0

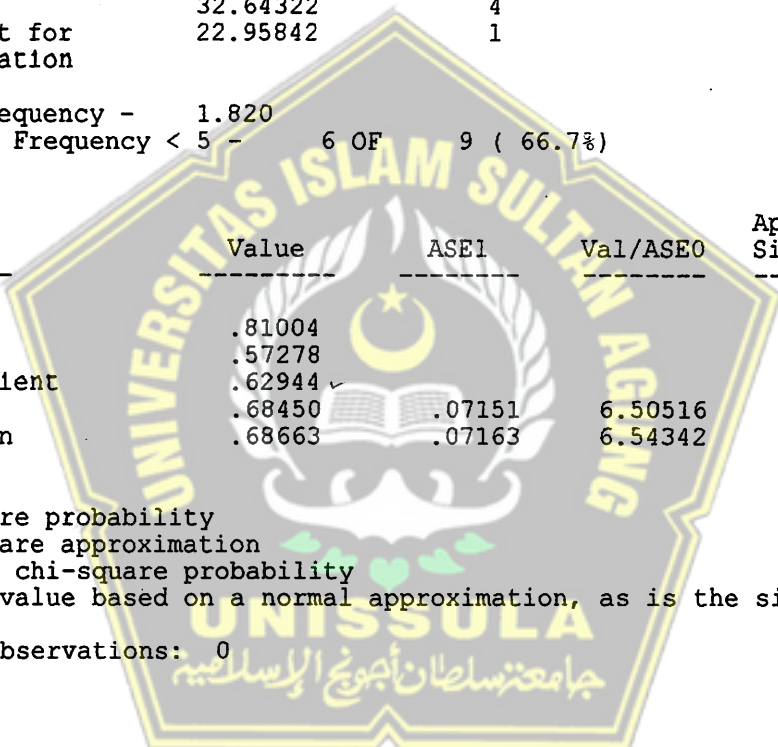
Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	32.80820	4	.00000
Likelihood Ratio	32.64322	4	.00000
Mantel-Haenszel test for linear association	22.95842	1	.00000

Minimum Expected Frequency - 1.820
 Cells with Expected Frequency < 5 - 6 OF 9 (66.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.81004			.00000 *1
Cramer's V	.57278			.00000 *1
Contingency Coefficient	.62944			.00000 *1
Pearson's R	.68450	.07151	6.50516	.00000 *4
Spearman Correlation	.68663	.07163	6.54342	.00000 *4

- *1 Pearson chi-square probability
- *2 Based on chi-square approximation
- *3 Likelihood ratio chi-square probability
- *4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 0



Y Produktivitas Kerja by X2 Pengalaman Kerja

Page 1 of 1

Count	X2			Row Total
	Sedikit	Cukup banyak	Sangat banyak	
	1	2	3	
1 Tidak memuaskan	5	2		7 14.0
2 Memuaskan	4	22	6	32 64.0
3 Sangat memuaskan		5	6	11 22.0
Column Total	9 18.0	29 58.0	12 24.0	50 100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	21.92421	4	.00021
Likelihood Ratio	19.96760	4	.00051
Mantel-Haenszel test for linear association	15.41195	1	.00009

Minimum Expected Frequency - 1.260
 Cells with Expected Frequency < 5 - 5 OF 9 (55.6%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.66218			.00021 *1
Cramer's V	.46823			.00021 *1
Contingency Coefficient	.55211			.00021 *1
Pearson's R	.56083	.09755	4.69307	.00002 *4
Spearman Correlation	.55329	.10051	4.60188	.00003 *4

- *1 Pearson chi-square probability
- *2 Based on chi-square approximation
- *3 Likelihood ratio chi-square probability
- *4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 0

Y Produktivitas Kerja by X3 Disiplin Kerja

Page 1 of 1

Y	Count	X3			Row Total
		Tidak te pat wakt 1	Kurang epat wak 2	Selalu t epat wak 3	
Tidak memuaskan	1	3	4		7
Memuaskan	2	3	29		32
Sangat memuaskan	3		4	7	11
Column Total		6	37	7	50
Total		12.0	74.0	14.0	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	35.44583	4	.00000
Likelihood Ratio	31.35694	4	.00000
Mantel-Haenszel test for linear association	21.01176	1	.00000

Minimum Expected Frequency = .840
 Cells with Expected Frequency < 5 = 6 OF 9 (66.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.84197			.00000 *1
Cramer's V	.59536			.00000 *1
Contingency Coefficient	.64408			.00000 *1
Pearson's R	.65484	.09296	6.00294	.00000 *4
Spearman Correlation	.66335	.09569	6.14162	.00000 *4

- *1 Pearson chi-square probability
- *2 Based on chi-square approximation
- *3 Likelihood ratio chi-square probability
- *4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 0



ALIF JAYA CIPTA TAMA

Jl. Baturjaya 11/03 Cepur Klaten ☎ (0271) 351010

No. : 16/HRD-AJCT/XI/2000

Hal : Surat Keterangan

SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang namanya tercantum di bawah ini telah mengadakan riset / penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan.

Nama : INGGIT ENDAH A.S.
NIRM : 96.6.101.02013.50166
NIM : 04.96.5668
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Pemuda Selatan Gg. Dahlia 2
Klaten

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Klaten, 20 Nopember 2000


Drs. Slamet Soewandi

Direktur