

BK

Cover no - 23

Asturo fail, Abu gelap

**HUBUNGAN PENGAWASAN TENAGA
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
KERAJINAN KUNINGAN SAMPURNA DI
JUWANA PATI**

Disusun dan Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen



DISUSUN OLEH:

RITA CAHAYATI

04.95.5481.S

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG**

P. B - UNISSULA

5949/C, 11-6-02



PERFUSTAKAAN UNISSULA

No. Reg. : _____

Tgl: _____ / _____

ABSTRAKSI

Rita Cahayati, Hubungan Pengawasan Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kerajinan Kuningan Sampurna di Juwana Pati dengan Pembimbing I Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si dan Pembimbing II Drs. Widiyanto, M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengawasan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dan mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati.

Mengingat bahwa permasalahan yang diteliti sangat luas maka penulis membatasi penelitian ini pada masalah pengawasan tenaga kerja yang meliputi penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja dan tingkat kehadiran karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar karyawan, kesehatan ruang kerja dan keamanan kerja. Produktivitas kerja karyawan yang meliputi hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati dapat dilihat bahwa penetapan standar kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 24,899 > \chi^2 t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F=4 ($C=0,619$ dan $C_{maks} = 0,8165$). Pengukuran pelaksanaan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 15,323 > \chi^2 t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F=4 ($C = 0,526$ dan $C_{maks} = 0,816$). Tingkat kehadiran karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 17,240 > \chi^2 t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 ($C = 0,549$ dan $C_{maks} = 0,816$). Berdasarkan hasil dari penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja dan tingkat kehadiran karyawan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan pengawasan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati.

Kerjasama karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 16,472 > \chi^2 t : 9,478$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F=4 ($C=0,540$ dan $C_{maks} = 0,8165$). Kesehatan ruang kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 16,456 > \chi^2 t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 ($C = 0,540$ dan $C_{maks} = 0,8165$). Keamanan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($\chi^2 h : 16,589 > \chi^2 t : 9,487$) pada $\alpha = 0,045$ dan D.F=4 ($C=0,541$ dan $C_{maks} = 0,8165$). Berdasarkan hasil dari kerjasama karyawan, kesehatan ruang kerja dan keamanan kerja dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna Juwana Pati.

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : RITA CAHAYATI
NIM : 04.95.5481.S
NIRM : 95.6.101.02013.50409
FAKULTAS / JURUSAN : EKONOMI/ MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PENGAWASAN TENAGA
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DOSEN PEMBIMBING I : Dra. Hj Endang Dwi Astuti, M.Si
DOSEN PEMBIMBING II: Drs. Widiyanto, M.Si

Semarang, ^{3 Mei} April 2000

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


(Dra. Hj Endang Dwi Astuti, M.Si)


(Drs. Widiyanto, M.Si)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(Drs. Widiyanto, M.Si)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Pahlawan bukanlah orang yang berani meletakkan pandangan ke pundak lawan, tetapi pahlawan sebenarnya ialah orang yang sanggup mengawasi dirinya sewaktu marah." (Nabi Muhammad SAW)



Kupersembahkan Kepada :

1. Ibunda tercinta
2. Kakak dan adik yang
tercinta
3. Sahabat terkasih

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini guna melengkapi persyaratan untuk menempuh ujian akhir tingkat sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas terwujudnya penyusunan skripsi ini, tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati H, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ijin riset demi kelancaran pembuatan skripsi.
2. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Widiyanto, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan pada penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Pawiro Pasi, selaku pimpinan sekaligus pemilik perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati, yang telah memberikan masukan serta fasilitas kepada penulis selama penelitian berlangsung.
5. Seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan moril maupun materiil.
6. Semua teman-teman yang telah memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis hanya bisa berharap semoga bantuan yang telah diberikan tersebut kelak akan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis harapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi Universitas Islam Sultan Agung khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, April 2000

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Pembatasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	3
1.4.1. Tujuan Penelitian	3
1.4.2. Kegunaan Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Konsep dan Pengawasan Tenaga Kerja	5
2.1.1. Pengertian Pengawasan	5
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	7
2.2. Konsep Lingkungan Kerja	8
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
2.3. Produktivitas Kerja	10
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
2.4. Hipotesis	12

BAB III METODE PENELITIAN	13
1.1. Jenis Penelitian	13
1.2. Lokasi Penelitian	13
1.3. Populasi dan Sampel	13
1.4. Sumber Data	13
1.5. Metode Pengumpulan Data	14
1.6. Definisi Operasional dan Pengukuran	14
1.7. Metode Analisis Data	15
1.7.1. Analisis Kualitatif	15
1.7.2. Analisis Kuantitatif	16
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN	19
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	19
4.2. Lokasi Perusahaan	21
4.3. Struktur Organisasi	22
4.4. Perkembangan Jumlah Karyawan	28
4.5. Proses Produksi Kuningan	29
4.6. Daerah Pemasaran	34
4.7. Gambaran Umum Responden	34
4.7.1. Umur Responden	34
4.7.2. Jenis Kelamin Responden	35
4.7.3. Tingkat Pendidikan Responden	36
4.7.4. Status Perkawinan	36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	38
5.1. Pengawasan Kerja Karyawan	38
5.1.1. Penetapan Standar Kerja	38
5.1.2. Pengukuran Pelaksanaan Kerja	39
5.1.3. Tingkat Kehadiran Karyawan	40
5.2. Lingkungan Kerja	41
5.2.1. Kerjasama Karyawan	41
5.2.2. Kesehatan Ruang Kerja	41
5.2.3. Keamanan Kerja	42
5.3. Produktivitas Kerja Karyawan	43

5.4. Hubungan Penetapan Standar Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	45
5.5. Hubungan Pengukuran Pelaksanaan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	46
5.6. Hubungan Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	47
5.7. Hubungan Kerjasama Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	48
5.8. Hubungan Kesehatan Ruang Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	49
5.9. Hubungan Keamanan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	50
BAB IV PENUTUP	51
6.1. Kesimpulan	51
6.2. Saran-saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	54



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Umur Responden	35
4.2 Jenis Kelamin Responden	35
4.3 Tingkat Pendidikan Responden	36
4.4 Status Perkawinan Responden	37
5.1 Tanggapan Responden Tentang Penetapan Standar Kerja	39
5.2 Tanggapan Responden Tentang Pengukuran Pelaksanaan Kerja	39
5.3 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran Karyawan	40
5.4 Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Karyawan	41
5.5 Tanggapan Responden Tentang Kesehatan Ruang Kerja	42
5.6 Tanggapan Responden Tentang Keamanan Kerja	43
5.7 Produk yang Dihasilkan Responden Tiap Bulan	44
5.8 Tanggapan Responden Tentang Penetapan Standar Kerja	45
5.9 Tanggapan Responden Tentang Pengukuran Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan	46
5.10 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	47
5.11 Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	48
5.12 Tanggapan Responden Tentang Kesehatan Ruang Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	49
5.13 Tanggapan Responden Tentang Keamanan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	50

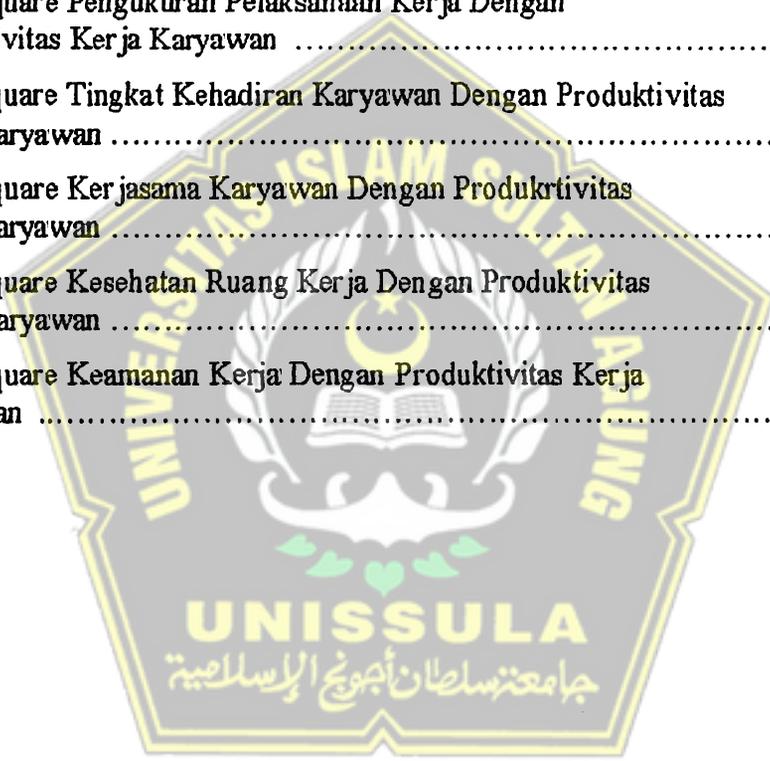
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi Sampurna Kuningan Juwana Pati	23
4.2. Skema Produksi Kuningan	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Pertanyaan	55
2. Chi – Square Penetapan Standar Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	57
3. Chi – Square Pengukuran Pelaksanaan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	59
4. Chi – Square Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	61
5. Chi – Square Kerjasama Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	63
6. Chi – Square Kesehatan Ruang Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	65
7. Chi – Square Keamanan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum dapat dikatakan, bahwa tujuan utama berdirinya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, keuntungan yang diperoleh perusahaan juga makin tinggi. Dimana keuntungan yang diperoleh digunakan sebagai alat kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Manusia adalah salah satu unsur yang ikut menjalankan proses produksi yang menjadi penentu di dalam proses tersebut. Oleh karena itu sebagai unsur satu-satunya yang mempunyai sifat manusiawi bagi perusahaan maka manusia sebagai faktor produksi memerlukan perlakuan dan perhatian tersendiri agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Masalah pengawasan tenaga kerja merupakan masalah penting bagi hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pengawasan yang terlalu ketat akan merugikan karyawan dan perusahaan. Karena akan menimbulkan pro dan kontra serta membatasi tindakan karyawan sehingga mematikan motivasi, menghambat kreativitas dan akhirnya mengganggu kegiatan organisasi sendiri. Pengawasan yang tidak ketat akan membuat perusahaan menjadi kacau, pemborosan sumber produksi yang mengakibatkan kerugian, tidak efisien dan tidak efektif untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat menerapkan sistem pengawasan yang tepat yang dapat di terima oleh para karyawan maupun perusahaan. Dengan pengawasan yang tepat akan tercapai kedisiplinan karyawan yang tinggi, sehingga dapat tercapai hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan nyaman, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan

perasaan tenang dan senang dalam bekerja bagi karyawan, sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan, antara karyawan dengan karyawan, serta menjaga kesehatan dan keamanan di ruang kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada prinsipnya kalau perusahaan dapat memberikan pengawasan tenaga kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Seorang karyawan dapat dinilai produktif apabila mereka mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja atau karyawan yang lainnya dalam satuan waktu yang sama di atas standart produksinya.

Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi kedua belah pihak, karena bukan hanya penting sebagai pendorong untuk menghasilkan output semaksimal mungkin tetapi juga menyangkut masalah keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Disamping itu dengan adanya kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana kabupaten Pati pengawasan kerja sangat ketat dengan tidak melupakan kepentingan dan keinginan karyawan. Lingkungan kerja cukup terang dan memenuhi syarat kesehatan, dan para karyawan bebas bergerak dalam ruangan karena ruangan cukup luas sehingga dapat memperkecil terjadinya kecelakaan kerja dan dapat menciptakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan pengawasan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati ?
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati ?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat bahwa permasalahan yang diteliti sangat luas, maka penulis merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang lebih terarah. Disini hanya meneliti tentang masalah pengawasan tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati, dan penelitian ini dibatasi pada produksi lampu saja.

Pembatasan masalah tersebut meliputi:

1. Pengawasan tenaga kerja yang dimaksud adalah meliputi penetapan standart kerja, pengukuran pelaksanaan kerja dan tingkat kehadiran karyawan.
2. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah meliputi hubungan kerja antar karyawan, kesehatan ruang kerja (penerangan, kebersihan dan udara segar) dan keamanan kerja.
3. Produktivitas kerja karyawan yang meliputi hasil kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui hubungan pengawasan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.

- Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

- Sebagai input untuk mengembangkan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai masalah pengawasan tenaga kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.
- Sebagai input bagi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perbaikan sistem pengawasan tenaga kerja dan lingkungan kerja.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Konsep dan Pengawasan Tenaga Kerja

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Secara sederhana pengawasan dapat diartikan proses melalui manager yang berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai perencanaannya. Dengan adanya pengawasan, perusahaan dapat mengidentifikasi segala penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan dan segala kemajuan yang telah dicapai oleh para karyawan. Pengawasan dalam perusahaan sangat penting. Di satu pihak, pengawasan yang ketat dapat dianggap mengancam kebebasan pribadi, tetapi di lain pihak perusahaan membutuhkan pengawasan.

Menurut T. Hani Handoko (1995:359) "Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai". Agar pengawasan di dalam perusahaan dapat berjalan efektif, maka perlu diperhatikan sifat-sifat pengawasan efektif, yaitu :
(Sentanoe Kertonegoro,1983:173)

1. Tepat-benar

Informasi yang keliru mengenai sesuatu peristiwa atau hasil kegiatan akan menghasilkan tindakan koreksi yang keliru atau menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat-waktu

Informasi yang telambat akan menghasilkan tindakan yang keliru, terhambat atau tidak ada tindakan sama sekali, sehingga tidak bisa mengoreksi kesalahan-kesalahan bahkan dapat menimbulkan permasalahan.

3. **Obyektif dan lengkap**
Informasi yang digunakan dalam sistem pengawasan harus mudah dimengerti dan dianggap obyektif, agar bisa diterima untuk bahan koreksi kesalahan.
4. **Titik pengawasan strategis**
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana tindakan koreksi bisa dilakukan secara efektif.
5. **Realistis-ekonomis**
Biaya pelaksanaan pengawasan harus lebih rendah atau setidaknya sama dengan manfaat yang diambil dari sistem tersebut.
6. **Realistis-operasional**
Agar bisa dilaksanakan, sistem pengawasan harus sesuai dengan kenyataan-kenyataan organisasi : balas jasa yang cukup, standart tidak terlalu muluk, kewenangan yang sesuai.
7. **Terpadu**
Informasi pengawasan harus sesuai dengan aliran pekerjaan dalam organisasi, karena:
 - a. Setiap tahap dalam proses pekerjaan bisa mempengaruhi keseluruhan kegiatan.
 - b. Informasi tersebut harus diterima oleh yang bersangkutan.
8. **Fleksibel**
Pengawasan harus dibuat fleksibel agar organisasi dapat cepat memberi reaksi baik terhadap terjadinya ancaman maupun datangnya kesempatan.
9. **Operasional**
Sistem pengawasan akan efektif bila dapat memusatkan pada koreksi apa yang perlu dilakukan dan bukan hanya memberikan fakta deskriptif saja.
10. **Bisa diterima**
Sistem pengawasan hanya akan mendorong prestasi yang tinggi bagi anggota-anggota organisasi, bila semua pihak dapat menerimanya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya adalah perubahan, kompleksitas, kesalahan dan pelimpahan. (Sentanoe Kertonegoro 1983:163)

Yang dimaksud faktor-faktor tersebut di atas adalah :

1. Perubahan

Berbagai perubahan pada lingkungan perusahaan selalu terjadi, seperti pergeseran pasar, timbulnya produk atau saingan baru, dikeluarkan peraturan baru. Fungsi pengawasan memungkinkan manager untuk mengetahui adanya perubahan tersebut, sehingga dapat siap untuk menghadapi ancaman atau kesempatan yang timbul.

2. Kompleksitas

Perusahaan modern, lebih-lebih yang besar, membutuhkan pengawasan yang formal. Berbagai jenis jasa dan produk yang dihasilkan perlu diawasi untuk menjamin kualitas dan rentabilitas organisasi, selain mendapat pengawasan dari kantor pusat, sebenarnya justru merupakan bagian dari upaya pengawasan itu sendiri.

3. Kesalahan

Para karyawan perusahaan bisa membuat kesalahan : datang terlambat di tempat kerja, memesan barang yang keliru, membuat keputusan yang salah. Sistem pengawasan dapat mengingatkan manager akan kesalahan tersebut menjadi kritis.

4. Pelimpahan

Bila manager melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasannya tidak berkurang. Cara untuk mengetahui apakah bawahannya telah melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya adalah dengan mengetrapkan sistem pengawasan.

2.2. Konsep Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam mewujudkan kepuasan konsumen kerja karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja maka lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi harus diperhatikan, meskipun begitu masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Mengenai faktor lingkungan kerja ini ada beberapa pendapat, antara lain :

Menurut Agus Ahyari (1985:128), “ Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja”. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (1982:183), “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Kartini Kartono (1980,129), “ Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu aspek dari kerja yaitu kondisi fisik dan psikologinya”.

Lingkungan kerja khususnya yang berhubungan dengan kerja sama yang baik diantara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :
(Alex S. Nitisemito,1982:184)

1. Pewarnaan

Pemberian warna pada lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi para karyawan, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan.

2. Kesehatan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, maka akan menimbulkan kegairahan kerja dan konsentrasi kerjanya tidak terganggu.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup akan mengakibatkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan karyawan.

4. Penerangan

Penerangan disini dapat berasal dari cahaya matahari atau listrik. Dengan penerangan yang baik maka karyawan akan lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kecelakaan kerja akan berkurang.

5. Tingkat kebisingan

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang dioperasikan. Hal ini dapat dikurangi dengan cara antara lain : isolasi, penggunaan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga bagi karyawan tersebut. Dengan adanya pengendalian tersebut maka jelas pekerjaan tidak akan terganggu lagi oleh suara bising yang datang dari mesin.

Selain faktor tersebut di atas, keselamatan kerja karyawan, juga harus mendapat perhatian dari perusahaan. Karena manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan maka perlu adanya usaha untuk mendorong karyawan agar mau bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu cara yang ditempuh untuk mendorong karyawan adalah dengan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan, sehingga

dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan merasa dilindungi oleh perusahaan dimana dia bekerja, dimana ada kecelakaan, kematian akibat kerja dan sebagainya.

Jadi untuk keselamatan kerja diperlukan penempatan alat-alat, bahan serta benda-benda lain yang mendukung proses produksi secara baik dan benar, sehingga kecelakaan dalam bekerja dapat dikurangi atau dihindarkan.

2.2. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dari karyawan suatu perusahaan adalah sangat penting, karena maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Misalnya dengan mengadakan sistem pengupahan yang mendorong karyawan bekerja dengan giat, memberikan jaminan sosial, perbaikan fasilitas kerja yang lebih baik dan sebagainya.

Menurut Ninik Mariyati (1980:187), "Produktivitas kerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan".

Dari pengertian tentang produktivitas kerja tersebut di atas, maka jelaslah produktivitas kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan. Karena bila produktivitas tinggi maka keuntungan perusahaan juga bertambah, demikian juga penghasilan karyawan juga meningkat.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain : (J. Ravianto,1985:4)

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan dan ketrampilan seorang tenaga kerja untuk mampu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang trampil, aman selamat, waktu yang cepat, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan yang diperoleh tenaga kerja, semakin tinggi pula produktivitasnya.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawan, agar mereka dapat didorong untuk bekerja dengan giat.

3. Sikap dan etika kerja

Seseorang karyawan yang mempunyai sifat malas dan seenaknya dalam bekerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Tingkat penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat merupakan pendorong untuk bekerja lebih giat dan produktif.

5. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja termasuk di dalam hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, ventilasi, kebersihan dan sebagainya diruang kerja.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

7. Teknologi

Kemajuan teknologi akan membantu dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas.

8. Disiplin

Kedisiplinan akan memberi pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja seseorang.

9. Sarana produksi

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi akan mempengaruhi produktivitas kerjanya terganggu.

10. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik, maka karyawan tidak bisa terorganisir dengan baik sehingga produktivitasnya terganggu.

11. Kesempatan berprestasi

Setiap orang yang mempunyai keinginan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, untuk itu dalam suatu perusahaan atau organisasi, para karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berprestasi. Karena ada dorongan dan motivasi dari perusahaan maka karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

2.4. Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, yaitu :

1. Ada hubungan pengawasan tenaga kerja produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.
2. Ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian/tipe penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan/pengaruh antar variabel.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil sebagai obyek penelitian adalah di perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati. Yang berjumlah seratus orang karyawan. Jumlahnya adalah $100 \times 40\%$ sama dengan 40 orang karyawan. (Suhaimi Arikunto,1986:111)

3.4. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam dua kelompok, yaitu :

1. **Data primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh seseorang atau organisasi langsung melalui obyeknya, yaitu perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana, Pati.

2. **Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, yaitu dengan mempelajari literatur-literatur, catatan-catatan dari instansi-instansi yang bersangkutan dengan obyek penelitian dalam penulisan skripsi ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Questionare**

Yaitu memperoleh data dengan memberikan daftar pertanyaan yang diisi oleh karyawan bagian produksi.

2. **Wawancara**

Yaitu cara memperoleh data dengan jalan bertanya langsung kepada karyawan dengan tujuan penelitian.

3.6. Definisi Operasional Dan Pengukuran

1. **Pengawasan tenaga kerja**

Adalah kegiatan untuk mengawasi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Indikator :

- Penetapan standar kerja
- Pengukuran pelaksanaan kerja
- Tingkat kehadiran karyawan

Ukuran pengawasan tenaga kerja yaitu :

- Tidak ketat = satu orang mengawasi 100 orang karyawan.
- Sedang = dua orang mengawasi 100 orang karyawan.
- Ketat = tiga orang mengawasi 100 orang karyawan.

2. Lingkungan kerja

Adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikatornya:

- Kerja sama antar karyawan
- Kesehatan ruang kerja
- Keamanan kerja

Ukuran lingkungan kerja yaitu :

- Tidak baik
- Cukup baik
- Baik

3. Produktivitas kerja karyawan

Adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perjam, perorangan, permesin atau perfaktor produksi.

Indikatornya adalah jumlah barang yang dihasilkan/satuan waktu .

Ukuran produktivitas kerja karyawan yaitu :

- Rendah : 100-110 unit/bulan
- Sedang : 111-120 unit/bulan
- Tinggi : 121- 130 unit/ bulan

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Kualitatif

Yaitu menggunakan analisis yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa uraian yang membantu analisis yang dilakukan dalam bentuk angka.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

a. Chi Kuadrat (χ^2)

Biasanya rumus ini digunakan untuk menguji :

- Apakah ada interpendensi antara satu variabel lainnya.
- Apakah hasil pengamatan (observasi) yang diperoleh secara langsung sesuai dengan nilai harapan (expected value) dari eksperimen yang dilakukan.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Chi Kuadrat adalah sebagai berikut : (Sudjana,1993:186)

- Membuat hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a).
- Test statistik, dengan rumus :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_i - F_i)^2}{F_i}$$

Atau dengan rumus :

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

Dimana :

χ^2 = Chi kuadrat

F_i atau N_{ij} = Hasil pengamatan secara langsung yang diperoleh selama eksperimen dilakukan pada baris ke- i dan kolom ke- j

f_i atau n_{ij} = Nilai harapan (expected value) dari eksperimen yang dilakukan pada baris ke- i dan kolom ke- j

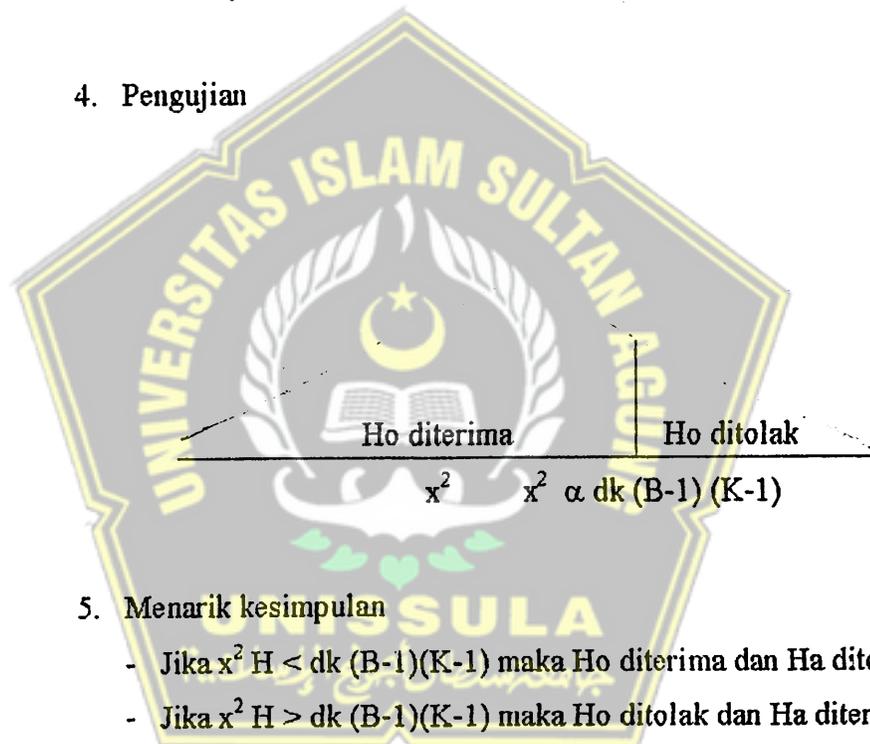
Untuk mencari N_{ij} adalah sebagai berikut :

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

Dimana n = jumlah semua frekuensi pengamat

3. Mencari nilai kritisnya pada semua resiko kesalahan (α) tertentu, dengan $dk = (B-1)(K-1)$ pada tabel statistik. Jadi nilai kriterianya adalah $\chi^2_{\alpha, dk (B-1)(K-1)}$.

4. Pengujian



5. Menarik kesimpulan

- Jika $\chi^2 H < dk (B-1)(K-1)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $\chi^2 H > dk (B-1)(K-1)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Koefisien Kontingensi (C)

Untuk mengetahui berapa kuat hubungan itu terjadi maka digunakan rumus koefisien kontingensi (C).

Rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{n + x^2}}$$

Dimana :

C = Koefisien kontingensi

x^2 = Chi kuadrat

n = Jumlah semua frekuensi pengamat

c. C maks

Untuk mengetahui berapa besar nilai C menempati maksimum, maka di cari dengan menggunakan rumus :

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Di mana m = banyaknya kategori yang paling kecil diantara faktor-faktor yang diketahui.

Jadi kuat atau lemahnya hubungan yang ada diantara faktor-faktor itu dapat dilihat dengan jalan membandingkan antara C dan Cmaks yang bersangkutan.

d. Kekuatan hubungan ditentukan berdasarkan rumus : (Michael H. Walizer,1990:91)

$$r = \frac{C}{C_{max}}$$

Dengan kriteria :

0,15 – kurang : Lemah

0,16 – 0,30 : Cukup lemah

0,31 – 0,41 : Cukupan

0,42 – 0,63 : Cukup kuat

0,64 – lebih : Kuat

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan kerajinan kuningan “Sampurna” didirikan oleh bapak Pawiro Pasi, bertempat tinggal di desa Growong Lor, kecamatan Juwana, kabupaten Pati. Pada masa kanak-kanak bapak Pawiro Pasi adalah termasuk keluarga yang kurang mampu, sehingga di bidang pendidikan hanya sampai tingkat SD. Setelah menginjak masa dewasa, karena terdorong ingin membantu meringankan beban orang tua, maka beliau bekerja di galangan kapal sebagai pembantu tukang kayu, pada masa pendudukan Jepang tahun 1942. Kemudian setelah pada masa kemerdekaan, dimana pada waktu itu antara tahun 1946 kerajinan kuningan sedang berkembang. Sejak itulah bapak Pawiro Pasi bekerja di bidang kerajinan kuningan sebagai buruh biasa di perusahaan milik seorang pribumi kurang lebih dua tahun. Karena terdorong oleh keinginannya untuk menambah pengalaman dan pengetahuan di bidang kerajinan kuningan, maka pada awal tahun 1949 beliau pindah di perusahaan yang lebih besar milik seorang Tionghoa selama kurang lebih tiga tahun. Selama bekerja dalam perusahaan tersebut, kecuali rajin bekerja juga tekun mempelajari seluk beluk segala persyaratan yang dibutuhkan untuk mendirikan perusahaan. Karena semangat dan tekad yang kuat itulah yang dipergunakan sebagai modal.

Setelah mempunyai modal dan bergabung dengan saudara sepupunya bekas teman sekerja yang bernama bapak Supardi, maka mereka berdua pada tahun 1959 memberanikan diri untuk mendirikan perusahaan sendiri meskipun dengan modal dan alat-alat yang serba terbatas. Adapun barang yang diproduksi adalah alat-alat rumah tangga, misalnya gembok, kunci almari ongel pintu dan lain-lain. Sedang cara pemasarannya disetorkan pada pedagang Tionghoa atau dengan perkataan lain produsen tidak dapat langsung menjual kepada konsumen. Setelah diketahui cara pemasaran yang demikian

itu pada hakikatnya hanya menguntungkan penyalur, maka mereka merintis memasarkan sendiri secara langsung ke daerah-daerah seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Semarang dan kota besar lainnya. Setelah usahanya dipandang telah mempunyai kekuatan, maka kedua belah pihak mengadakan perundingan untuk mendirikan perusahaan sendiri-sendiri.

Setelah mendirikan perusahaan sendiri dengan surat ijin mendirikan perusahaan (HO) tertanggal 25 September 1971 dengan No. 79/BKDN/PM.1/11/XVII-I, maka pada tahun 1973 perusahaan tersebut diberi nama "SAMPURNA" dengan tujuan agar mudah dikenal oleh umum terutama para konsumen. Dengan semakin pesatnya perkembangan yang dialami oleh perusahaan, maka surat ijin mendirikan perusahaan tersebut diperbaharui dengan SIUP baru tertanggal 14 Desember 1971, No. SIUP 59/PM.1/11/16/85 serta dengan surat ijin perindustrian tertanggal 2 September 1986 No. 1432/II/4/IX/85. Kemudian pada tahun 1975 "Sampurna" mengalihkan usahanya yang dahulu membuat barang-barang alat rumah tangga, dialihkan membuat barang-barang yang sifatnya seni seperti lampu dinding, meja, lampu gantung dan sebagainya.

Dengan perkembangan "Sampurna" yang semakin pesat, maka para investor, dinas jawatan dan lembaga lainnya yang terkait, sangat menaruh perhatian untuk memberikan bantuan sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing. Didalam usahanya perusahaan kerajinan kuningan "Sampurna" ini mendapat bimbingan dan pengarahan dari dinas atau instansi yang berwenang. Disamping itu karyawan diajak untuk menyaksikan perusahaan lain yang lebih baik. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas usahanya

Berdasarkan ketentuan pemerintah tentang Undang-Undang Perburuhan, maka telah terbentuk SPSI yang disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja setempat. Disamping itu, karyawan "Sampurna" juga telah dimasukkan menjadi peserta ASTEK, baik mengenai kecelakaan kerja, tabungan hari tua maupun tunjangan kematian yang seluruh iurannya ditanggung oleh perusahaan.

Melihat perkembangan perusahaan kerajinan kuningan “Sampurna” telah memadai baik mengenai kuantitas maupun kualitas, maka oleh pemerintah daerah maupun pusat. Kerajinan kuningan “Sampurna” selalu diikuti dalam pameran-pameran yang diselenggarakan diberbagai tempat. Sebagai tonggak sejarah yang tidak bisa dilupakan oleh perusahaan “Sampurna” adalah pemberian UPAKARTI pada tanggal 10 Desember 1986 untuk jasa kepeloporan dalam usaha pengembangan industri dan kerajinan, yang secara langsung diserahkan oleh Bapak Presiden RI bersama-sama dengan para pengusaha lainnya di Istana Negara Jakarta.

4.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi bagi suatu perusahaan merupakan faktor yang penting karena dapat menunjang kelancaran produktivitas perusahaan. Lokasi perusahaan Sampurna Kuningan di Jalan Kuningan no. 5 Juwana Kabupaten Pati. Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan pemilihan lokasi perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Faktor primer

1. Bahan baku

Dalam memperoleh bahan baku yang dibutuhkan oleh perusahaan mudah didapatkan karena bahan baku tersebut banyak diperoleh disekitar lokasi daerah Pati.

2. Tenaga kerja

Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan ini mudah didapatkan di daerah sekitar lokasi daerah Pati.

3. Pemasaran

Ditinjau dari hasil produksinya, perusahaan tidak mengalami kesulitan karena dekat dengan daerah pemasaran.

4. Transportasi

Lokasi perusahaan yang terletak di tepi jalan raya, sehingga kegiatan transportasi tidak menjadi masalah.

b. Faktor sekunder

1. Kemungkinan untuk ekspansi

Biasanya pemilihan lokasi disuatu daerah melihat kemungkinan apakah perluasan atau ekspansi gedung perusahaan pada masa yang akan datang dapat dilakukan ditempat tersebut atau tidak. Dilihat dari lokasinya sudah memenuhi syarat dan kemungkinan ekspansi masih bisa dilakukan.

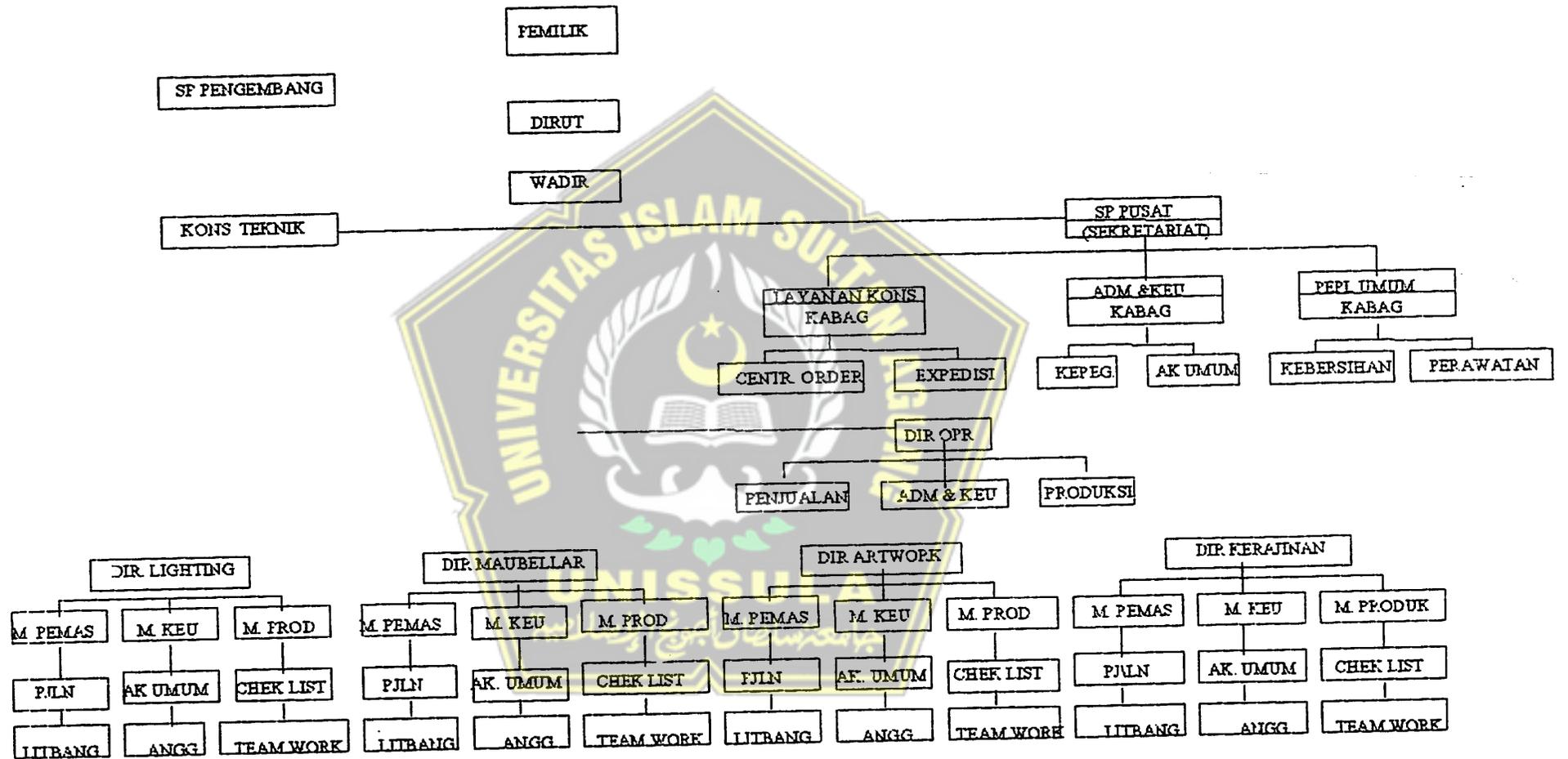
2. Lingkungan masyarakat

Lokasi perusahaan termasuk dalam daerah industri, maka tanggapan masyarakat sekitar perusahaan positif. Selain itu juga masih cukup banyak tersedia tenaga kerja.

4.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan kuningan “Sampurna” berbentuk lini dan staf. Dalam struktur organisasi lini dan staf ini, staf ahli bertindak sebagai penasehat sesuai dengan bidangnya, memberikan pelayanan dan bantuan terhadap pimpinan. Dengan adanya staf pada organisasi ini maka tugas pimpinan lini menjadi lebih mudah dan lancar dan dapat memusatkan tugas pokok bidangnya.

Gambar struktur organisasi perusahaan kuningan “Sampurna” dapat dilihat dalam gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar : 4.1
Struktur Organisasi Sampurna Kuningan

Sumber : Sampurna Kuningan Juwana Pati, Tahun 2000

Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang didasarkan pada tugas masing-masing struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut :

a. **Direktur Utama**

Sebagai pimpinan perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang paling besar terhadap maju tidaknya perusahaan yang dikelola dan yang dipimpinnya serta membawahi direktur masing-masing bagian.

Tugas utama Dirut adalah mengkoordinir semua kegiatan yang ada, baik mengawasi maupun merencanakan serta mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas perusahaan yang dipimpinnya.

b. **Wakil Direktur**

- 1) Membantu Direktur menjalankan tugasnya demi kemajuan perusahaan
- 2) Menggantikan Direktur apabila pimpinan tidak ada ditempat
- 3) Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan

c. **Sampurna Pengembang**

- 1) Mengembangkan produk yang dihasilkan
- 2) Memperluas bidang usaha serta mengawasi anak angkat dari perusahaan

d. **Konsultan Tehnik**

- 1). Memberikan pengarahan pada bagian yang kurang jelas
- 2) Merencanakan, mngendalikan dan membina karyawan dalam menjalankan proses produksi.

e. **Sampurna Pusat**

- 1) Mengawasi semua kegiatan yang dilakukan oleh anak angkat
- 2) Menerima hasil produksi dari anak angkat
- 3) Mencukupi semua kebutuhan produksi anak angkat
- 4) Melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan rumah tangga distribusi

f. **Layanan Konsumen**

Pada layanan konsumen membawahi dua bagian dan mempunyai tugas masing-masing sebagai berikut :

1. **Central order**

- a) Menerima semua barang yang dipesan konsumen

b) Melaporkan pada bagian produksi semua barang yang dipesan

2. Expedisi

a) Melakukan pengiriman atas barang yang telah dipesan

b) Mencatat jumlah barang yang dikirim

g. Administrasi dan Keuangan

Pada bagian ini mempunyai fungsi sebagai berikut :

a) Melakukan pemeriksaan keuangan baik mengenai penerimaan maupun pengeluaran ke dalam jurnal, buku besar, neraca dan laporan R/L.

b) Menyiapkan laporan-laporan bulanan maupun tahunan yang berguna bagi pemegang saham maupun instansi pemerintah.

Pada bagian ini membawahi dua bagian dan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Kepegawaian

a) Administrasi pegawai

b) Menghitung pajak karyawan

c) Menyelenggarakan training karyawan

d) Mengkoordinir karyawan

e) Melaksanakan tata usaha kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pengelolaan data kepegawaian

2. Akuntansi Umum

a) Menerima faktur penjualan tunai dilampiri dengan pita register kas dari pengiriman

b) Mencatat penerimaan kas dari penjualan ke jurnal penerimaan kas

c) Melakukan proses penutupan buku tahun anggaran bekerja sama dengan bagian lainnya

h. Perlengkapan Umum

Pada bagian perlengkapan ini membawahi dua bagian, yaitu :

1. Bagian kebersihan

a) melakukan polishing

b) Melakukan pencucian

2. **Bagian Perawatan**
 - a) Mengemas barang hasil produksi untuk dikirim kepada calon konsumen
 - b) Menyimpan barang hasil produksi
- i. **Operasional**
 1. **Penjualan**
 - a) Mengontrol aktivitas tenaga kerja penjual
 - b) Menentukan teritorial dan rute dari tenaga kerja penjual
 - c) Menentukan standart karya dari tenaga penjual
 - d) Mengevaluasi tenaga penjual
 - e) Menyakinkan langganan akan hasil produksi
 - f) Melayani order-order yang diterima
 - g) Menyiapkan data-data untuk penentuan harga jual
 2. **Administrasi dan Keuangan**
 - a) Melakukan pencatatan atas semua transaksi yang terjadi
 - b) Merencanakan pengeluaran bahan baku yang digunakan proses produksi
 - c) Merencanakan biaya produksi
 - d) Melakukan penyimpanan persediaan bahan baku
 - e) Melakukan pembelian bahan baku
 - f) Mengatur pengeluaran barang dari gudang
 3. **Produksi**
 - a) Meminta bahan baku dari bagian keuangan dengan persetujuan pimpinan perusahaan
 - b) Membantu piimpinan perusahaan dalam menentukan harga jual
 - c) Melakukan proses produksi
- j. **Direktur**
 1. Melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, mengkoordinir dan mengawasi bagian masing-masing dalam perusahaan
 2. Menentukan tujuan kebijaksanaan dari perusahaan penanggung jawab organisasi perusahaan secara keseluruhan

k. Manager Pemasaran

- 1) Merencanakan informasi pemasaran
- 2) Mencari informasi yang berhubungan dengan persaingan pasar
- 3) Mencari atau menentukan calon konsumen
- 4) Mengadakan dan melakukan promosi
- 5) Bertanggung jawab atas semua pemasaran hasil produksi yang dihasilkan

l. Manager Keuangan

- 1) Mengendalikan keuangan perusahaan
- 2) Membuat laporan keuangan setiap akhir periode akuntansi
- 3) Mengadakan rekapitulasi atas hasil produksi secara berkala setiap bulan agar dapat mengetahui omzet dari kegiatan usaha dalam satu tahun berjalan

m. Manager Produksi

- 1) Bertanggung jawab atas jalannya proses produksi mulai dari perencanaan sampai pengepakan
- 2) Merencanakan produk dan jumlah produk yang akan diproduksi serta menentukan jumlah bahan baku yang diperlukan
- 3) Mengawasi semua teknik produksi, menjalankan dan memelihara semua peralatan produksi
- 4) Menjaga kualitas produk yang dihasilkan

n. Chek List

- 1) Bertanggung jawab terhadap pemeriksaan yang telah dilakukan
- 2) Mengawasi semua kerja karyawan guna melakukan tujuan pengawasan
- 3) Mengawasi jalannya produksi dari bahan mentah sampai barang itu dikirim

o. Anggaran

- 1) Merencanakan anggaran perusahaan
- 2) Memproyeksikan laba atas berbagai alternatif tindakan manager keuangan
- 3) Mengembangkan perencanaan biaya untuk kegiatan produk dan kegiatan umum

p. Litbang

Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kreatifitas para karyawan

q. Team Work

Mengerjakan atau melakukan proses produksi secara bersama-sama untuk menghasilkan suatu produk yang diinginkan.

4.4. Perkembangan Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan “Sampurna” dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan, karena perusahaan itu mengalami perkembangan yang pesat, sehingga harus diimbangi dengan jumlah karyawan yang juga harus meningkat. Sedangkan perkembangan jumlah karyawan tersebut dimulai dari berdiri sampai sekarang adalah sebagai berikut :

- a. Tahun 1973 sampai dengan tahun 1977 sebanyak 20 orang
- b. Tahun 1977 sampai dengan tahun 1981 sebanyak 35 orang
- c. Tahun 1981 sampai dengan tahun 1985 sebanyak 60 orang
- d. Tahun 1985 sampai dengan tahun 1991 sebanyak 80 orang
- e. Tahun 1991 sampai sekarang sudah mencapai 157 orang

Dalam menjalankan usahanya, CV Kuningan Sampurna Juwana menggunakan tenaga kerja sejumlah 157 orang. Untuk tahun 1973 jumlah karyawan yang ada pada CV Kuningan Sampurna berjumlah 30 orang. Dengan semakin berkembangnya perusahaan pada saat ini jumlah tenaga kerja tersebut sudah mencapai 157 orang yang terdiri dari :

- a. Tenaga kerja berjenis kelamin pria 107 orang
- b. Tenaga kerja berjenis kelamin wanita 50 orang

Jumlah tenaga kerja atau karyawan tetap 47 orang dan jumlah karyawan harian 110 orang. Dan penggolongan karyawan dibedakan berdasarkan statusnya menjadi 3 yaitu :

1. Karyawan managerial

2. Karyawan kantor

Karyawan yang bekerja setiap hari di bagian perkantoran atau administrasi.

3. Karyawan produksi

Karyawan yang secara langsung berhubungan dengan proses produksi

Karyawan yang bekerja pada CV Kuningan Sampurna dapat digolongkan ke dalam :

a. Karyawan tetap

Karyawan tetap, adalah karyawan yang berstatus sebagai managerial atau karyawan kantor.

b. Karyawan harian

Karyawan harian merupakan karyawan yang mengadakan hubungan kerja untuk melaksanakan pekerjaan menurut kebutuhan perusahaan dan mendapatkan imbalan yang disebut upah. Yang diperhitungkan berdasarkan hari karyawan bekerja.

4.5. Proses Produksi Kuningan

Proses produksi barang kuningan ini meliputi beberapa tahap atau langkah-langkah yang harus dilakukan secara berurutan. Tahap-tahap tersebut kalau digambarkan dalam bentuk skema akan tampak seperti berikut ini :

Tahap-tahap proses pembuatan barang kuningan seperti terlihat pada gambar 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pembuatan Desain

Yaitu dengan terlebih dahulu membuat suatu gambar rancangan untuk bahan yang akan di cor

b. Pembuatan Pola

Model ialah benda dan bentuk ukurannya sama dengan aslinya (barang jadi). Model ini berfungsi untuk membuat cetakan.

Bahan yang dapat digunakan antara lain :

- 1) Tanah liat
- 2) Kayu, triplek, plastik
- 3) Rubber, silisone
- 4) Aluminium, kuningan, besi cor

c. Membuat Cetakan

Cetakan dapat dibuat dari tanah yang telah disiram terlebih dahulu agar gembur, kemudian untuk membuat benda-benda berongga, maka pada rongga ini nanti diberi inti (pulur) yang dibuat dari pasir Taiwan. Cara pembuatannya adalah dengan cara membakar cetakan inti yang terbuat dari aluminium setelah cukup panas cetakan ini diambil dengan menggunakan penjepit, kemudian cetakan diisi dengan pasir Taiwan. Setelah pasir Taiwan berwarna kuning, maka cetakan kita buka dan pulur kita keluarkan. Selain dari tanah cetakan juga dapat dibuat dari pasir silika.

d. Proses Pengecoran

Untuk perusahaan kuningan "Sampurna", bahan baku pengecoran kuningan yang digunakan berasal dari :

- 1) Kerak kuningan (rongsok kuningan)
- 2) Barm (bekas pengerjaan permesinan baik kasar atau lembut/halus)
- 3) Plat bekas potongan

Untuk benda bentuk bulat, "Sampurna" menggunakan bahan kuningan jadi yang berbentuk batangan, ini biasanya bila diperlukan untuk jumlah yang besar. Sedangkan langkah-langkah yang dilakukan pada waktu pengecoran bahan baku kuningan adalah :

- 1) Persiapan alat, kawat, penjepit
- 2) Ambil cetakan yang sudah jadi dan jepit dengan tang penjepit
- 3) Tuangkan coran atau cairan kuningan pada cetakan dengan bantuan panci-panci penuangan, dimana panci-panci penuangan ini harus dari baja agar tidak ikut mencair pada waktu mengambil cairan kuningan dari dapur (tempat melebur kuningan)
- 4) Setelah cairan kuningan membeku, cetakan lalu kita pecah
- 5) Hasil coran kita ambil dan kita periksa mana yang baik dan mana yang buruk, sedangkan yang buruk di lebur kembali

e. Dapur Krus

Logam kuningan yang akan dibentuk terlebih dahulu dilebur didalam sebuah dapur yang disebut dapur krus. Dapur ini sangat diperlukan karena pekerjaan pokok pada perusahaan kuningan "Sampurna" adalah melebur.

f. Perakitan Awal

Merakit adalah menggabungkan atau menyusun dari berbagai komponen suatu benda kerja, misalnya : lampu belajar, lampu robyong dan sebagainya. Biasanya benda yang perlu dirakit adalah benda yang rumit yang sudah tidak dapat dicetak sekaligus. Benda-benda dari dapur cetak terlebih dahulu mengalami pengerjaan awal, seperti digergaji, pengikiran, pembubutan, pengeboran dan sebagainya. Setelah mengalami pengerjaan awal baru benda-benda tersebut dibawa diperakitan awal.

g. Polishing (selep)

Benda-benda dari perakitan awal langsung dibawa kebagian selep (polishing). Polishing adalah sistem pengerjaan akhir yang telah mengalami pengerjaan awal. Kain selep dibuat dari kain pena yang dipres ditambahkan dengan ampril pelebur, godoruken dan bensin sehingga mempunyai ketebalan yang diinginkan 12,7 inci sampai 15 inci. Setelah membentuk roda baru dipasang pada poros yang diputar oleh motor listrik yang digunakan untuk proses pengerjaan polish.

Pengerjaan polish ini dibagi menjadi beberapa macam, yaitu:

1) Polish kasar

Sistem ini menggunakan sistem buting, untuk benda bentuk dikwosi. Tingkat kekerasannya ditentukan oleh bagian pengasahan (abrassive), untuk polish kasar menggunakan grit warna merah.

2) Polish halus

Polish ini menggunakan grit warna hijau, ini karena tingkat kekasarannya lebih besar dibanding merah. Tingkat kekasaran abrassive ada lima tingkatan yaitu coklat, kuning, merah, hijau dan putih.

h. Pencucian

Benda kerja setelah dipolish, permukaannya akan halus dan mengkilat meskipun demikian dalam benda tersebut masih terdapat lemak yang berasal dari polish. Untuk menghilangkan lemak tersebut maka benda itu direndam dalam zat pelarut. Zat pelarut ini berupa TEC, talvene, bensin, tiner dan lain-lain.

i. Pewarnaan

Pemberian warna tergantung dari keinginan pemesan. Dalam hal ini ada lima warna, yaitu :

- 1) Warna merah tembaga
- 2) Warna putih mengkilat
- 3) Warna hitam
- 4) Warna kuning keemasan
- 5) Warna kuning tembaga

j. Coating

Setelah tahap pewarnaan selesai, tahap berikutnya adalah proses coating yaitu menguatkan lapisan dengan jenis cairan yang mempunyai kelekatan (untuk lapisan pelindung)

k. Oven

Yang dimaksud oven ialah mengeringkan hasil coating dengan suhu 60 derajat celcius dalam almari tertutup yang dilapisi seng. Arus yang digunakan mencapai 2.000 watt.

4.6. Daerah Pemasaran

Setiap perusahaan yang memproduksi barang, mengenai pemasaran sangat penting artinya, karena maju mundurnya sebuah perusahaan bisa dilihat dari keberhasilan pemasaran produknya kepada konsumen. Masalah kegiatan pemasaran tidak hanya berkisar pada masalah jual beli saja, melainkan juga segala sesuatu yang berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan secara serius seperti mutu barang yang diperjualbelikan, cara pelayanan yang baik dan lain sebagainya. Adapun daerah pemasarannya meliputi dalam dan luar negeri. Untuk dalam negeri meliputi : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta dan Semarang. Sedangkan luar negeri meliputi : Brunei, Bangkok, Korea, Jepang, Amerika dan Eropa.

4.7. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden disini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan dari karyawan perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati yang penulis ambil sebagai sampel identitas responden ini meliputi nama, umur, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan.

4.7.1. Umur Responden

Umur disini adalah untuk mengetahui usia karyawan yang bekerja pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna. Selain itu kita akan tahu tenaga kerja yang masih produktif dan tenaga kerja yang tidak produktif. Hal ini dapat kita lihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Umur Responden

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1.	21 – 30 tahun	14	35
2.	31 – 40 tahun	12	30
3.	41 – 50 tahun	8	20
4.	51 tahun keatas	6	15
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pekerja yang paling banyak adalah berumur 21 – 30 tahun (35%), sehingga sebagian besar pekerja adalah pada usia produktif.

4.7.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin disini dimaksudkan untuk mengetahui berapa tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang digunakan pada kerajinan kuningan Sampurna. Untuk lebih jelasnya, kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	40	100
2.	Perempuan	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 40 responden semuanya laki-laki atau sebesar 100%. Hal ini disebabkan karena belum ada perempuan yang berminat menjadi pengrajin kuningan sehingga pengrajin kuningan masih didominasi oleh laki-laki.

4.7.3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Di bawah ini dapat dilihat tingkat pendidikan yang pernah ditempuh responden.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Perguruan Tinggi	-	-
2.	SMA	22	55
3.	SMP	9	22,5
4.	SD	9	22,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa pendidikan paling tinggi adalah SMA. Pendidikan disini tidak penting karena yang dibutuhkan hanya ketrampilan dan seni dalam membuat kerajinan kuningan.

4.7.4. Status Perkawinan

Status perkawinan dimaksudkan untuk memberikan gambaran berapa banyak karyawan yang sudah menikah, belum menikah dan duda dari responden yang penulis teliti. Berikut ini adalah tabel mengenai status perkawinan responden.

Tabel 4.4
 Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	Belum menikah	10	25
2.	Menikah	28	70
3.	Duda	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar telah berumah tangga dan menanggung beban keluarga meskipun status mereka pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna hanya sebagai buruh pabrik.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan pengawasan tenaga kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan dalam melakukan kegiatannya di perusahaan kuningan Sampurna Juwana Pati ditelusuri dari jawaban responden melalui daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan selaku responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan kuningan Sampurna di Juwana Pati. Dalam penelitian ini 40 orang diambil sebagai sampel.

5.1. Pengawasan Kerja Karyawan

Dalam bekerja perlu adanya pengawasan, karena bila pengawasan tidak ada maka karyawan akan seandainya sendiri dalam menjalankan tugas. Pengawasan disini dipengaruhi oleh : penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja, dan tingkat kehadiran karyawan.

5.1.1. Penetapan Standar Kerja

Dalam bekerja, karyawan perlu waktu yang cukup untuk bekerja. Sehingga pembagian waktu perlu dilakukan, antara waktu istirahat dan waktu bekerja harus seimbang. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap penetapan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Tanggapan Responden Terhadap
Penetapan Standar Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Ketat	26	65
Sedang	9	22,5
Tidak ketat	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa penetapan standar kerja perusahaan kerajinan kuningan Sampurna adalah ketat.

5.1.2. Pengukuran Pelaksanaan Kerja

Dalam pengawasan kerja karyawan tidak terlepas dari pengukuran pelaksanaan kerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pengukuran pelaksanaan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Tanggapan Responden Terhadap Pengukuran pelaksanaan Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Ketat	20	50
Sedang	16	40
Tidak ketat	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran pelaksanaan kerja di perusahaan kuningan adalah ketat. Dan perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap pengukuran pelaksanaan kerja karena masih ada yang menyatakan bahwa pengukuran pelaksanaan kerja tidak ketat.

5.1.3. Tingkat Kehadiran Karyawan

Pada umumnya pengawasan dalam perusahaan menyangkut tingkat kehadiran karyawan. Dengan adanya daftar kehadiran karyawan perusahaan dapat melihat tingkat keseringan masuk karyawan dalam bekerja didalam perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang ketat dan tidaknya tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Tanggapan Responden Terhadap
Tingkat Kehadiran Karyawan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Ketat	18	45
Sedang	12	30
Tidak ketat	10	25
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan terhadap tingkat kehadiran karyawan ketat. Tetapi perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap tingkat kehadiran karyawan karena 10 orang (25%) menyatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak ketat.

5.2. Lingkungan Kerja

5.2.1. Kerjasama Karyawan

Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan, akan dapat menciptakan suasana yang enak dan menyenangkan sehingga pada akhirnya akan tercipta kerukunan yang erat dari masing-masing pihak.

Untuk mengetahui bagaimana pendapat responden mengenai kerjasama karyawan diperusahaan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Karyawan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Baik	15	37,5
Cukup baik	14	35
Tidak baik	11	27,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kerjasama di perusahaan baik. Perusahaan harus berusaha memberikan kesadaran pada karyawan tentang perlunya kerjasama, karena masih ada yang beranggapan bahwa kerjasama di perusahaan tersebut tidak baik.

5.2.2. Kesehatan Ruang Kerja

Kesehatan merupakan faktor yang penting dan perlu diperhatikan, karena apabila lingkungan kerja bersih dan karyawannya sehat, maka mereka akan giat serta semangat dalam menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, apabila mereka tidak sehat atau sakit, maka mereka akan kurang bergairah dalam bekerja.

Tanggapan karyawan tentang kesehatan ruang kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden
Terhadap Kesehatan Ruang Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Baik	18	47,5
Cukup baik	15	37,5
Tidak baik	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa kesehatan ruang kerja di perusahaan baik. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kesehatan ruang kerja, karena ada yang berpendapat bahwa kesehatan ruang kerja tidak baik.

5.2.3. Keamanan Kerja

Untuk menjaga keamanan kerja karyawan, maka perlu adanya suatu peralatan, misalnya pemakaian masker, kacamata, alat untuk meredam kebisingan suara dan peralatan lainnya yang berfungsi dengan baik.

Tanggapan responden mengenai keamanan kerja dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Baik	26	65
Cukup baik	10	25
Tidak baik	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja di perusahaan kuningan Sampurna baik, karena sebagian besar responden menyatakan bahwa keamanan kerja baik, meskipun ada sebagian kecil responden menyatakan tidak baik. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan keamanan kerja pada perusahaan tersebut.

5.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menghasilkan produk setiap bulannya. Untuk mengetahui lebih jelas produk yang dihasilkan responden setiap bulannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7

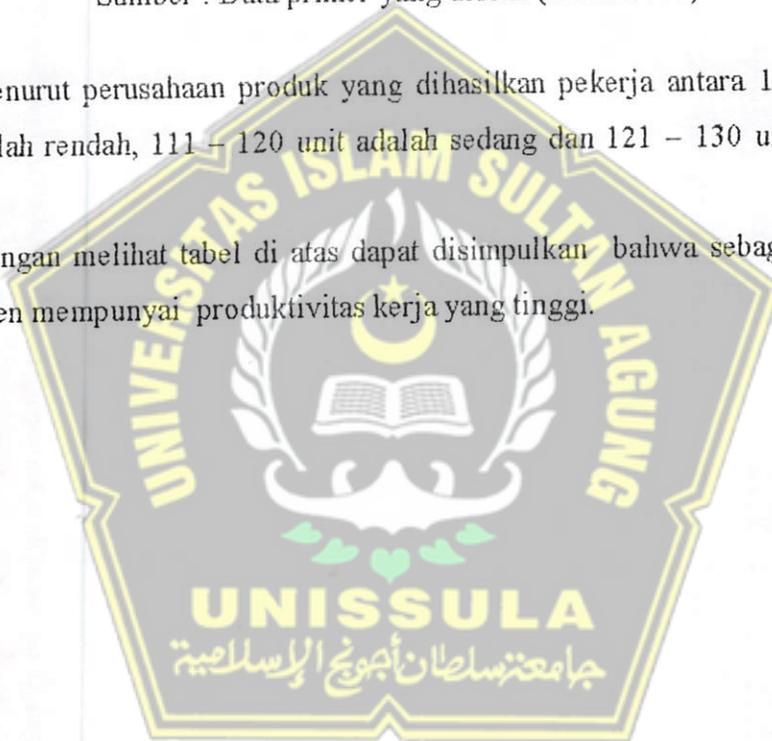
Produk yang Dihasilkan Responden Tiap Bulan

Jumlah Produk	Jumlah	Persentase
100 – 110 unit	7	17,5
111 – 120 unit	14	35
121 – 130 unit	19	47,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Menurut perusahaan produk yang dihasilkan pekerja antara 100 – 110 unit adalah rendah, 111 – 120 unit adalah sedang dan 121 – 130 unit adalah tinggi.

Dengan melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.



5.4. Hubungan Penetapan Standar Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.8
Data Tanggapan Reponden
Tentang Penetapan Standar Kerja
Dengan Produktivitas kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Ketat	1	7	18	26
Sedang	2	6	1	9
Tidak ketat	4	1	0	5
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas maka dapat dihitung nilai χ^2_{h} adalah 24,899 pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 diperoleh χ^2_{t} : 9,487 (lihat lampiran 2).

Sehingga $\chi^2_{h} > \chi^2_{t}$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan penetapan standar kerja dengan produktivitas kerja karyawan di tolak dan H_a yang menyatakan ada hubungan penetapan standar kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara penetapan standar kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan melihat besarnya nilai C yaitu 0,619 dan C_{maks} yaitu 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan penetapan standar kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

5.5. Hubungan Pengukuran Pelaksanaan Kerja Dengan produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.9
Data Tanggapan Responden
Tentang Pengukuran Pelaksanaan Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Ketat	2	3	15	20
Sedang	3	10	3	16
Tidak ketat	2	1	1	4
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas maka dapat dihitung nilai χ^2_{h} adalah 15,323 pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 diperoleh χ^2_{t} : 9,487 (lihat lampiran 3), sehingga $\chi^2_{h} > \chi^2_{t}$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan pengukuran pelaksanaan kerja dengan produktivitas kerja karyawan ditolak, dan H_a yang menyatakan ada hubungan pengukuran pelaksanaan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara pengukuran pelaksanaan kerja dengan produktivitas kerja, maka dengan melihat besarnya nilai C yaitu 0,526 dan C_{maks} yaitu 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan pengukuran pelaksanaan kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

5.6. Hubungan Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.10
Data Tanggapan Responden
Tentang Tingkat Kehadiran Karyawan
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Ketat	1	4	13	18
Sedang	1	8	3	12
Tidak ketat	5	2	3	10
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas maka dapat dihitung nilai χ^2_h adalah 17,240, pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 diperoleh $\chi^2_t : 9,487$, sehingga $\chi^2_h > \chi^2_t$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan tingkat kehadiran karyawan dengan produktivitas kerja karyawan ditolak, dan H_a yang menyatakan ada hubungan tingkat kehadiran karyawan dengan produktivitas kerja diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antara tingkat kehadiran karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan melihat besarnya nilai C yaitu 0,549 dan C_{maks} besarnya 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan tingkat kehadiran karyawan dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

5.7. Hubungan Kerjasama Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.11
Data Tanggapan Responden
Tentang Kerjasama Karyawan
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Baik	3	10	2	15
Cukup baik	3	0	11	14
Tidak baik	1	4	6	11
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas dapat dihitung nilai χ^2_h : 16,472 pada $\alpha = 0,05$ dan $D.F = 4$ diperoleh χ^2_t : 9,487 (lihat lampiran 5), sehingga $\chi^2_h > \chi^2_t$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan kerjasama karyawan dengan produktivitas kerja karyawan ditolak, dan H_a yang menyatakan ada hubungan kerjasama karyawan dengan produktivitas kerja karyawan diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kerjasama karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan melihat besarnya nilai C yaitu 0,540 dan C_{maks} adalah 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerjasama karyawan dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

5.8. Hubungan Kesehatan Ruang Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.12
Data Tanggapan Responden
Tentang Kesehatan Ruang Kerja
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Baik	4	12	3	19
Cukup baik	2	2	11	15
Tidak baik	1	0	5	6
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas dapat dihitung nilai χ^2_h : 16,456 pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 diperoleh χ^2_t : 9,487 (lihat lampiran 6), sehingga $\chi^2_h > \chi^2_t$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan kesehatan ruang kerja dengan produktivitas kerja karyawan ditolak, dan H_a yang menyatakan ada hubungan kesehatan ruang kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kesehatan ruang kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan melihat besarnya nilai C yaitu 0,540 dan C_{maks} adalah 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kesehatan ruang kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

5.9. Hubungan Keamanan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.13
Data Tanggapan Responden
Tentang Keamanan Kerja
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Observed Frequencies

Tanggapan	Produk yang dihasilkan			Jumlah
	100 – 110 unit	111 – 121 unit	121 – 130 unit	
Baik	0	12	14	26
Cukup baik	5	1	4	10
Tidak baik	2	1	1	4
Jumlah	7	14	19	40

Sumber : Data primer yang diolah (tahun 2000)

Dari tabel di atas dapat dihitung nilai χ^2_h adalah 16,589 pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 diperoleh $\chi^2_t : 9.487$ (lihat lampiran 7), sehingga $\chi^2_h > \chi^2_t$. Hal ini berarti H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan keamanan kerja dengan produktivitas kerja karyawan ditolak, dan H_a yang menyatakan ada hubungan keamanan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan keamanan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan melihat besarnya C yaitu 0,541 dan C_{maks} adalah 0,8165. Dari kedua angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan keamanan kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat.

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar umur responden yang bekerja di perusahaan kuningan Sampurna di Juwana Pati adalah 21 – 30 tahun. Semua pekerja dibagian produksi adalah laki-laki. Sedangkan pendidikan paling tinggi yaitu SMA dan status marital terbanyak yaitu menikah.
2. Penetapan standar kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan, dimana ($x^2h : 24,899 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,619 dan Cmaks = 0,8165).
3. Pengukuran pelaksanaan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan, dimana ($x^2h : 15,323 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,526 dan Cmaks = 0,8165).
4. Tingkat kehadiran karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($x^2h : 17,240 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,549 dan Cmaks = 0,8165).
5. Kerjasama karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($x^2h : 16,472 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,540 dan Cmaks = 0,8165).
6. Kesehatan ruang kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana ($x^2h : 16,456 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,540 dan Cmaks = 0,8165).
7. Keamanan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan, dimana ($x^2h : 16,589 > x^2t : 9,487$) pada $\alpha = 0,05$ dan D.F = 4 (C = 0,541 dan Cmaks = 0,8165).

8. Dari keenam faktor-faktor tersebut, ternyata penetapan standar kerja merupakan faktor yang mempunyai hubungan paling kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati.

6.2. Saran-saran

1. Pengawasan di perusahaan kerajinan kuningan Sampurna di Juwana Pati sudah baik, tetapi masih ada karyawan yang berpendapat bahwa penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja dan tingkat kehadiran karyawan tidak ketat. Hal ini dapat diatasi pengawasan, misalnya dengan menambah jumlah pengawas. Dengan diharapkan kedisiplinan karyawan dapat lebih ditingkatkan.
2. Dalam lingkungan kerja karyawan masih ada yang berpendapat bahwa kerjasama karyawan tidak baik, untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan dapat mengadakan dialog yang bertujuan untuk memberi pengertian akan pentingnya kerjasama, atau dengan mengadakan rekreasi agar terjalin rasa kebersamaan dan kekeluargaan dengan demikian diharapkan akan tercipta kerjasama yang lebih baik. Kesehatan ruang kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kelembaban dan suhu udara, memberikan ventilasi yang cukup untuk memperlancar sirkulasi udara dan menjaga kebersihan ruang kerja. Sedangkan keamanan kerja dapat ditingkatkan dengan melengkapi dan selalu memeriksa kondisi alat pelindung, memberi penerangan sebaik mungkin, memberi jarak yang cukup antara mesin satu dengan yang lain sehingga karyawan dapat leluasa bergerak dan kecelakaan kerja dapat lebih diperkecil.
3. Untuk memacu semangat kerja karyawan dalam menghasilkan produk yang semaksimal mungkin, perusahaan dapat memberikan insentif atau bonus sehingga karyawan akan berusaha bekerja dengan baik. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, 1985, Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Empat, BPFE, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalia, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Michael H. Walizer, Arief Sadiman, 1990, Metode Dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan, Jilid I, Erlangga, Yogyakarta,
- Irawan dan Basu Swastha DH, 1983, Lingkungan Perusahaan, Edisi I, BPFE, Yogyakarta.
- J. Ravianto, 1985, Produktivitas dan Manusia Indonesia, SIUP, Jakarta.
- Kartini Kartono, 1980, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, CV. Rajawali, Jakarta.
- AM. Kadarman, 1994, Pengantar Ilmu Manajemen, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ninik Maryati, Basri Salipi, 1980, Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1986, Prosedur Penelitian, Edisi III, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 1993, Statistik untuk Ekonomi dan Niaga II, Edisi Baru, Tarsito, Bandung.
- T. Hani Handoko, 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan :
5. Status :

II. Pengawasan tenaga kerja

1. Penetapan standar kerja

Bagaimana pendapat anda mengenai penetapan standar kerja diperusahaan ini ?

- a. Ketat
- b. Sedang
- c. Tidak ketat

2. Pengukuran pelaksanaan kerja

Bagaimana pengukuran pelaksanaan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan menurut anda ?

- a. Ketat
- b. Sedang
- c. Tidak ketat

3. Tingkat kehadiran karyawan

Menurut anda, bagaimana pengawasan terhadap kehadiran karyawan diperusahaan ini ?

- a. Ketat
- b. Sedang
- c. Tidak ketat

III. Lingkungan Kerja

1. Kerja sama karyawan

Bagaimana pendapat anda mengenai kerjasama karyawan pada perusahaan ini ?

- a. Baik
- b. Cukup baik
- c. Tidak baik

2. Kesehatan ruang kerja

Bagaimana penilaian saudara mengenai kesehatan ruang kerja diperusahaan anda ?

- a. Baik
- b. Cukup baik
- c. Tidak baik

3. Keamanan kerja

Selama bekerja disini, bagaimana kondisi keamanan kerja dan alat pelindung diperusahaan ini menurut anda ?

- a. Baik
- b. Cukup baik
- c. Tidak baik

IV. Produktivitas Kerja

Hasil kerja karyawan

Barapa unit produk yang anda hasilkan tiap bulan ?

- a. 100-110 unit
- b. 111-120 unit
- c. 121-130 unit



Lampiran 2

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE PENETAPAN STANDAR KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	1	7	18	26
2	2	6	1	9
3	4	1	0	5
TOTAL	7	14	19	40

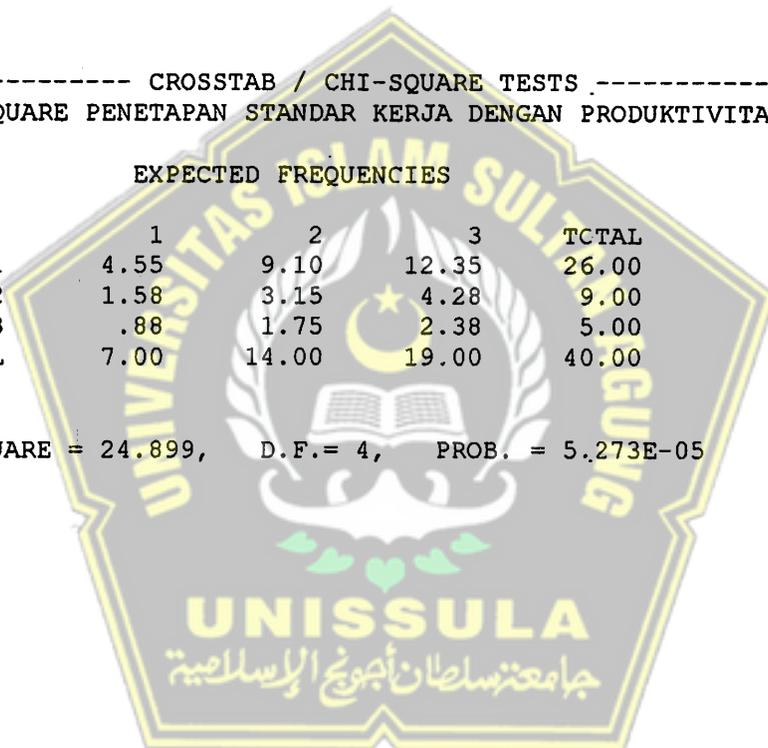
CHI-SQUARE = 24.899, D.F. = 4, PROB. = 5.273E-05

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE PENETAPAN STANDAR KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

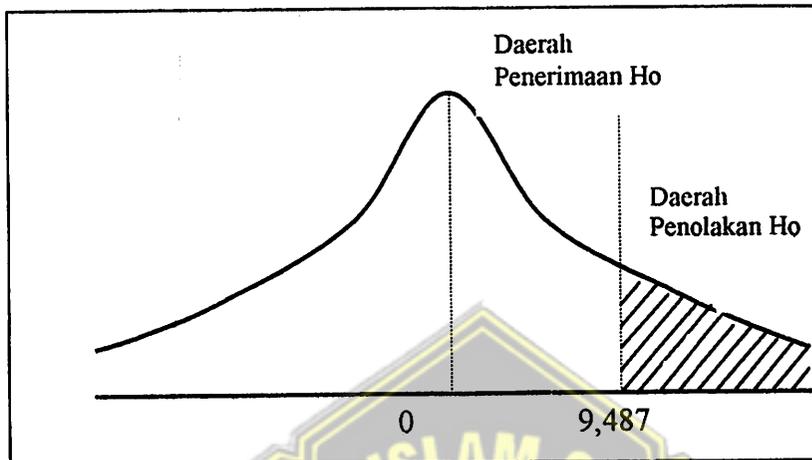
	1	2	3	TOTAL
1	4.55	9.10	12.35	26.00
2	1.58	3.15	4.28	9.00
3	.88	1.75	2.38	5.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 24.899, D.F. = 4, PROB. = 5.273E-05



1. Daerah Kritis

$$\begin{aligned} Y^2 X &= (B - 1) (K - 1) \\ Y^2(0,05) &= (3 - 1) (3 - 1) \\ &= 4 \\ &= 9,487 \end{aligned}$$



2. Koefisien Kontingensi

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

$$C = \sqrt{\frac{24,899}{24,899 + 40}}$$

$$= 0,619$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{3-1}{3}}$$

$$= 0,8165$$

Lampiran 3

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE PENGUKURAN PELAKSANAAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	2	3	15	20
2	3	10	3	16
3	2	1	1	4
TOTAL	7	14	19	40

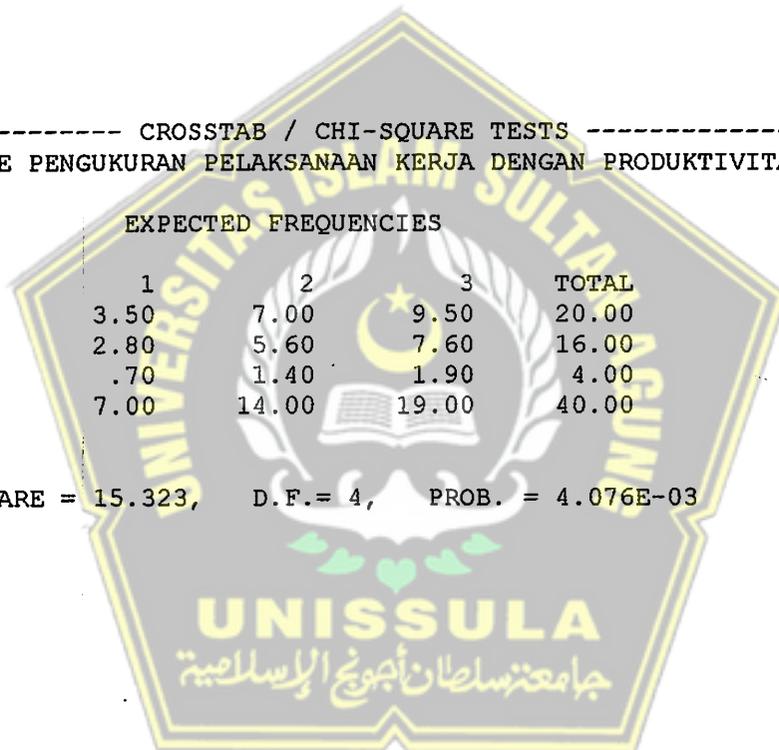
CHI-SQUARE = 15.323, D.F. = 4, PROB. = 4.076E-03

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE PENGUKURAN PELAKSANAAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

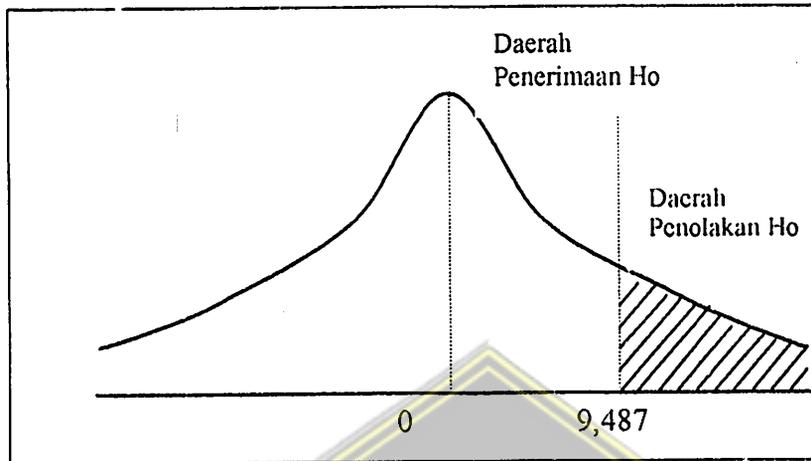
	1	2	3	TOTAL
1	3.50	7.00	9.50	20.00
2	2.80	5.60	7.60	16.00
3	.70	1.40	1.90	4.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 15.323, D.F. = 4, PROB. = 4.076E-03



1. Daerah Kritis

$$\begin{aligned} Y^2 X &= (B - 1)(K - 1) \\ Y^2(0,05) &= (3 - 1)(3 - 1) \\ &= 4 \\ &= 9,487 \end{aligned}$$



2. Koefisien Kontingensi

$$\begin{aligned} C &= \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} \\ C &= \sqrt{\frac{15,323}{15,323 + 40}} \\ &= 0,526 \end{aligned}$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$\begin{aligned} C_{\max} &= \sqrt{\frac{m-1}{m}} \\ C_{\max} &= \sqrt{\frac{3-1}{3}} \\ &= 0,8165 \end{aligned}$$

Lampiran 4

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	1	4	13	18
2	1	8	3	12
3	5	2	3	10
TOTAL	7	14	19	40

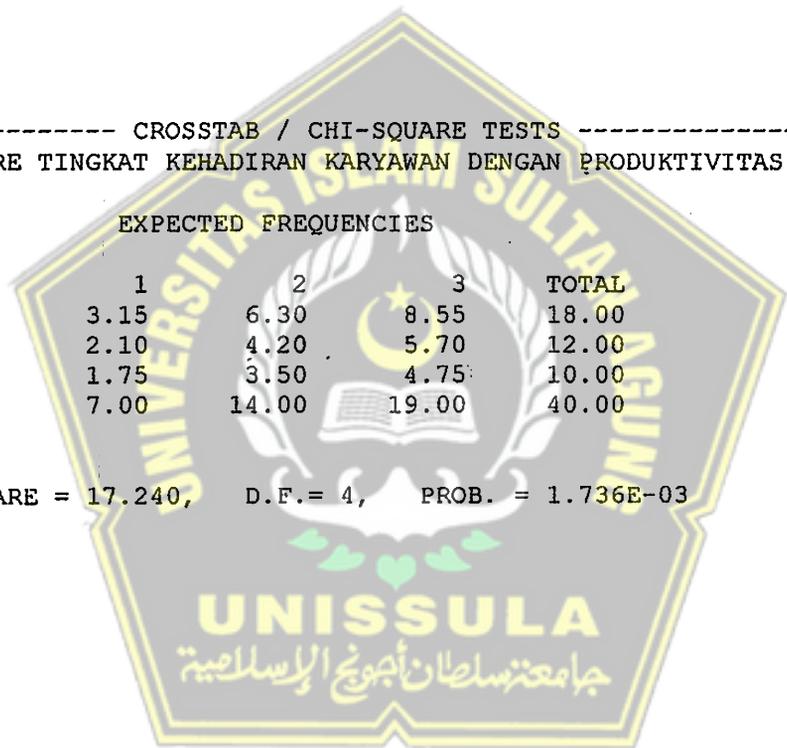
CHI-SQUARE = 17.240, D.F.= 4, PROB. = 1.736E-03

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

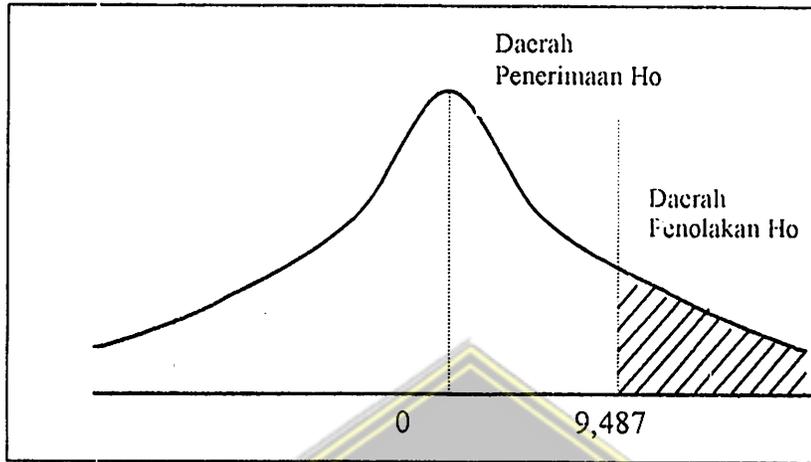
	1	2	3	TOTAL
1	3.15	6.30	8.55	18.00
2	2.10	4.20	5.70	12.00
3	1.75	3.50	4.75	10.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 17.240, D.F.= 4, PROB. = 1.736E-03



1. Daerah Kritis

$$\begin{aligned} Y^2 X &= (B - 1) (K - 1) \\ Y^2(0,05) &= (3 - 1) (3 - 1) \\ &= 4 \\ &= 9,487 \end{aligned}$$



2. Koefisien Kontingensi

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

$$C = \sqrt{\frac{17,240}{17,240 + 40}}$$

$$= 0,549$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{m - 1}{m}}$$

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{3 - 1}{3}}$$

$$= 0,8165$$

Lampiran 5

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE KERJA SAMA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	3	10	2	15
2	3	0	11	14
3	1	4	6	11
TOTAL	7	14	19	40

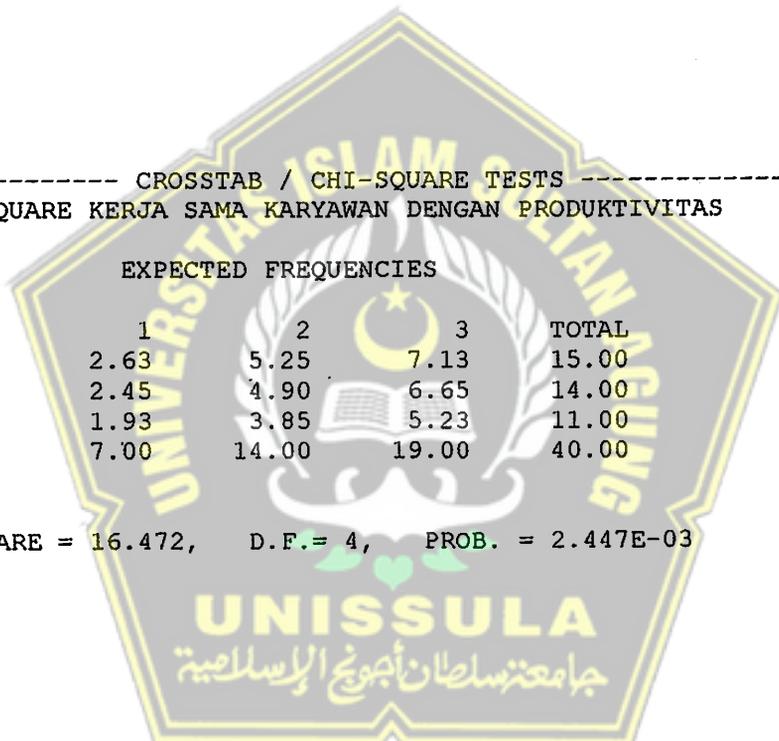
CHI-SQUARE = 16.472, D.F.= 4, PROB. = 2.447E-03

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE KERJA SAMA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

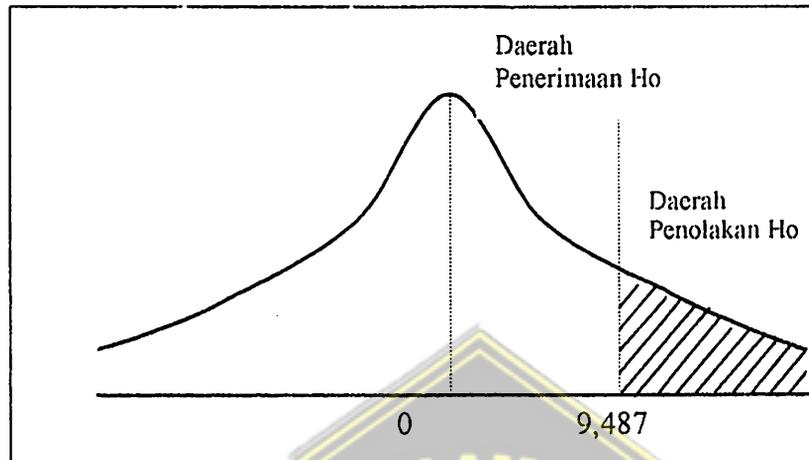
	1	2	3	TOTAL
1	2.63	5.25	7.13	15.00
2	2.45	4.90	6.65	14.00
3	1.93	3.85	5.23	11.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 16.472, D.F.= 4, PROB. = 2.447E-03



1. Daerah Kritis

$$\begin{aligned} Y^2 X &= (B - 1)(K - 1) \\ Y^2(0,05) &= (3 - 1)(3 - 1) \\ &= 4 \\ &= 9,487 \end{aligned}$$



2. Koefisien Kontingensi

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

$$C = \sqrt{\frac{16,472}{16,475 + 40}}$$

$$= 0,540$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{m - 1}{m}}$$

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{3 - 1}{3}}$$

$$= 0,8165$$

Lampiran 6

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE KESEHATAN RUANG KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	4	12	3	19
2	2	2	11	15
3	1	0	5	6
TOTAL	7	14	19	40

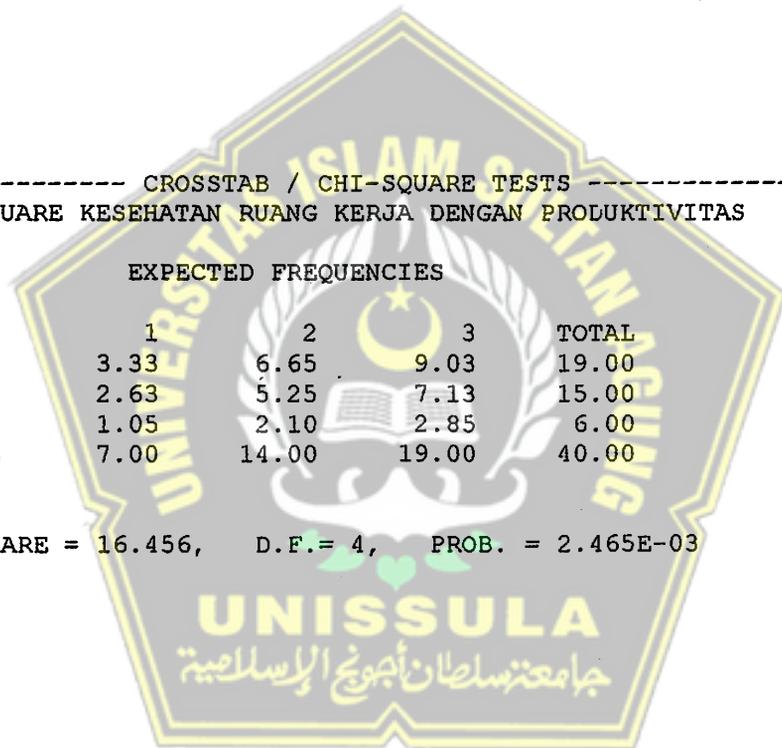
CHI-SQUARE = 16.456, D.F.= 4, PROB. = 2.465E-03

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
CHI-SQUARE KESEHATAN RUANG KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

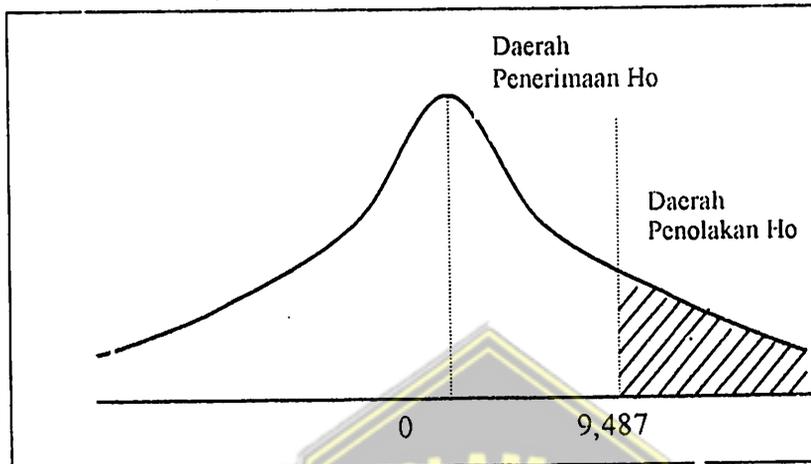
	1	2	3	TOTAL
1	3.33	6.65	9.03	19.00
2	2.63	5.25	7.13	15.00
3	1.05	2.10	2.85	6.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 16.456, D.F.= 4, PROB. = 2.465E-03



1. Daerah Kritis

$$\begin{aligned} Y^2 X &= (B - 1) (K - 1) \\ Y^2(0,05) &= (3 - 1) (3 - 1) \\ &= 4 \\ &= 9,487 \end{aligned}$$



2. Koefisien Kontingensi

$$\begin{aligned} C &= \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} \\ C &= \sqrt{\frac{16,456}{16,456 + 40}} \\ &= 0,540 \end{aligned}$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$\begin{aligned} C_{\max} &= \sqrt{\frac{m-1}{m}} \\ C_{\max} &= \sqrt{\frac{3-1}{3}} \\ &= 0,8165 \end{aligned}$$

Lampiran 7

----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE KEAMANAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

OBSERVED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	0	12	14	26
2	5	1	4	10
3	2	1	1	4
TOTAL	7	14	19	40

CHI-SQUARE = 16.589, D.F.= 4, PROB. = 2.322E-03

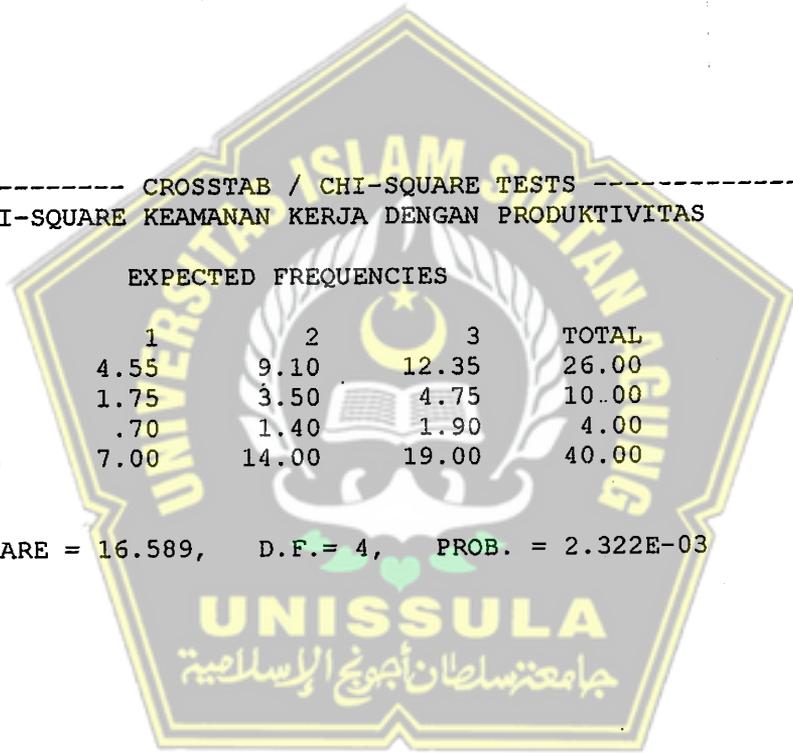
----- CROSSTAB / CHI-SQUARE TESTS -----
 CHI-SQUARE KEAMANAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

EXPECTED FREQUENCIES

	1	2	3	TOTAL
1	4.55	9.10	12.35	26.00
2	1.75	3.50	4.75	10.00
3	.70	1.40	1.90	4.00
TOTAL	7.00	14.00	19.00	40.00

CHI-SQUARE = 16.589, D.F.= 4, PROB. = 2.322E-03

□



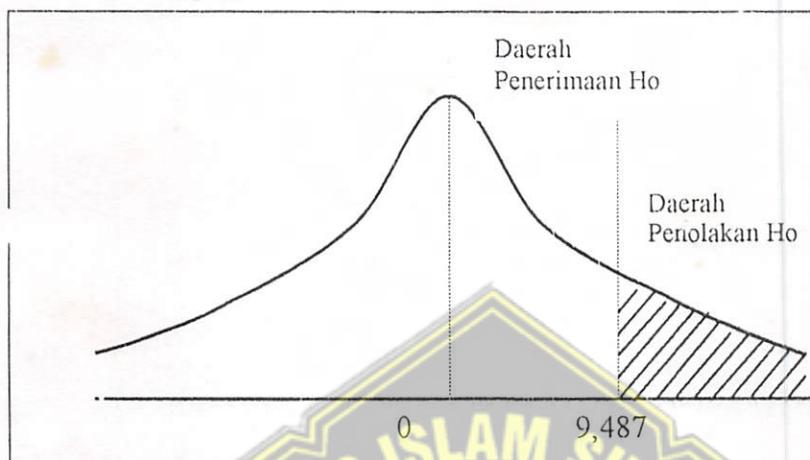
1. Daerah Kritis

$$Y^2 X = (B - 1) (K - 1)$$

$$Y^2(0,05) = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$= 4$$

$$= 9,487$$



2. Koefisien Kontingensi

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

$$C = \sqrt{\frac{16,589}{16,589 + 40}}$$

$$= 0,541$$

3. Koefisien Kontingensi Maksimal

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{m - 1}{m}}$$

$$C_{\max} = \sqrt{\frac{3 - 1}{3}}$$

$$= 0,8165$$

SURAT KETERANGAN
No. 345/SP/VI/00

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunaryo
Jabatan : Pimpinan Sampurna Kuningan
Alamat : Jl. Kuningan No. 5 Juwana
Tlp. (0295) 71318, 72140

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Rita Cahayati
NIM : 04.95.5481. S
NIRM : 95.6.101.02013.50409
Program : S1
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Mahasiswa : Universitas Islam Sultan Agung - Semarang

Telah melaksanakan riset tanggal 16 Oktober 1999 - 16 Januari 2000, dengan baik.

Juwana, 30 Juni 2000
SAMPURNA KUNINGAN



SAMPURNA KUNINGAN