

**PENGARUH SELEKSI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. DIENG DJAYA WONOSOBO**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Jurusan Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : ARIFATUL FARIDA  
NIM : 04.96.5553

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

## ABSTRAKSI

ARIFATUL FARIDA, 04.96.5553, Pengaruh Seleksi dan Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djaya Wonosobo, dibimbing oleh ABDUL HAKIM sebagai Dosen Pembimbing I dan M. ALI SHAHAB sebagai Dosen Pembimbing II.

PT. Dieng Djaya merupakan sebuah perusahaan *manufacturing* yang bergerak dalam industri pengolahan makanan ringan yang berupa jamur. Dalam kegiatan produksinya, walaupun sebagian besar dilakukan oleh tenaga mesin namun tetap membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang tidak sedikit. Untuk mendapatkan karyawan yang cakap, terampil dan memiliki loyalitas tinggi, PT. Dieng Djaya melakukan seleksi yang cukup ketat dalam proses penerimaan karyawan karena apabila pihak perusahaan salah dalam melakukan pemilihan karyawan maka akan berdampak negatif di kemudian hari. Selain itu untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga mengadakan program latihan kerja. Dengan program latihan kerja tersebut diharapkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dapat terpenuhi dengan tepat dan benar.

Penelitian ini dibatasi pada masalah : 1). bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo 2). bagaimana pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo. Untuk merumuskan masalah dalam rangka pengujian kebenaran hipotesis digunakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang dianggap relevan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yang meliputi : seleksi dan latihan kerja. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : 1). untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo. 2). Untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel kontingensi. Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil-hasil sebagai berikut :

1. Sebanyak 11 responden menyatakan bahwa seleksi adalah sangat ketat, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin ketatnya seleksi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : ARIFATUL FARIDA

Nim : 04.96.5553

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH SELEKSI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DIENG DJAYA  
WONOSOBO

Pembimbing I : Drs. Abdul Hakim, MSi

Pembimbing II: Drs. M. Ali Shahab, MSi

Semarang, Maret 2001

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Abdul Hakim, MSi)

(Drs. M. Ali Shahab, MSi)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



(Heru Sulistyono, SE, MSi)

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.."*

*(QS . Al-Insyiroh : 6-8)*

*"Kehidupan dunia itu adalah sebuah sandiwara dan hanya sementara"*

*(Arifatul Farida)*



Kupersembahkan dengan rasa hormat untuk :

- ♥ Allah SWT, atas lindungan dan kebahagiaan ini
- ♥ Agama Islam, yang menjadi pamitanku
- ♥ Bapak dan Ibu yang senantiasa berdoa untuk keberhasilanku dan terimakasih atas semua dorongan serta perhatian yang diberikan.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat hidayahNya, sehingga skripsi tentang ***“Pengaruh Seleksi danLatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djayu Wonosobo”*** dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata I (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Zuifa Kamal, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. Abdul Hakim, MSi, 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 dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga menjadikan skripsi ini.
6. Semua pihak 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 dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

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



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAKSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pembatasan Masalah .....	3
1.3 Perumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Seleksi .....	6
2.1.1 Pengertian Seleksi .....	6
2.1.2 Faktor-faktor Dalam Seleksi .....	6
2.1.3 Berbagai Peralatan Test .....	9
2.1.4 Langkah-langkah Dalam Seleksi .....	10
2.2 Latihan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Latihan Kerja .....	13
2.2.2 Jenis Latihan Kerja .....	13
2.2.3 Hasil Latihan Kerja .....	15
2.2.4 Sarana dan Prasarana Latihan .....	16

2.3	Produktivitas .....	17
2.3.1	Produktivitas Kerja Karyawan .....	18
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	19
2.4	Kerangka Pikir .....	20
2.5	Hipotesis .....	21
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian .....	23
3.2	Lokasi Penelitian .....	23
3.3	Populasi dan Sampel .....	23
3.4	Responden .....	24
3.5	Metode Pengambilan Sampel .....	25
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	25
3.7	Metode Analisis Data .....	26
3.8	Definisi Operasional Variabel .....	27
 BAB IV GAMBARAN UMUM		
4.1	Sejarah Umum Perusahaan .....	32
4.1.1	Sejarah Perkembangan Perusahaan .....	32
4.1.2	Lokasi Perusahaan .....	34
4.1.3	Tujuan Perusahaan .....	35
4.1.4	Struktur Organisasi .....	35
4.1.5	Organisasi dan Personalia .....	38
4.1.6	Produksi .....	40
4.1.7	Proses Produksi .....	42
4.1.8	Hasil Produksi .....	49
4.1.9	Pemasaran .....	50
4.1.10	Saluran Distribusi .....	50

4.2	Gambaran Umum Responden .....	51
4.2.1	Umur Responden .....	51
4.2.2	Jenis Kelamin .....	52
4.2.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	53

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil .....	54
5.1.1	Seleksi .....	54
5.1.2	Latihan Kerja .....	59
5.1.3	Produktivitas Kerja .....	65
5.1	Pembahasan .....	70
5.2.1	Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja .....	70
5.2.2	Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ..	72

## BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan .....	75
6.2	Saran-saran .....	76

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Kontigensi .....	27
4.1 Lokasi Penanaman Jamur .....	34
4.2 Order Penjualan Tahun 1996 - 1999 .....	41
4.3 Jumlah Hasil Produksi Tahun 1996-1999 .....	42
4.4 Harga Jual per Fel Tahun 1996 - 1999 .....	48
4.5 Realisasi Volume Penjualan Tahun 1996 -1999 .....	49
4.6 Umur Responden .....	51
4.7 Jenis Kelamin Responden .....	52
4.8 Tingkat Pendidikan Responden .....	53
5.1 Proses Seleksi Melalui Pendidikan .....	54
5.2 Proses Seleksi Melalui Pengalaman Kerja .....	55
5.3 Pendidikan Berpengaruh Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja .....	56
5.4 Perlunya Pengalaman Kerja dan Kemampuan .....	57
5.5 Proses Seleksi Melalui Motivasi Kerja .....	58
5.6 Kriteria Penilaian Jawaban Responden Atas Pertanyaan Tentang Proses Seleksi .....	59
5.7 Jenis Latihan Kerja .....	60
5.8 Manfaat Latihan Kerja .....	61
5.9 Pentingnya Latihan Kerja dalam Membantu Promosi .....	62
5.10 Manfaat Latihan Kerja Dalam Mengembangkan Ketrampilan Dasar .....	63

5.11	Jumlah Sarana dan Prasarana Latihan Kerja.....	64
5.12	Kriteria Penilaian Jawaban Responden .....	65
5.13	Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan.....	66
5.14	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan.....	67
5.15	Perusahaan Akan Rugi Apabila Terjadi Kegagalan dalam Bekerja .....	67
5.16	Penyelesaian Pekerjaan Secara Optimal .....	68
5.17	Hasil Produksi Yang Dicapai Berkualitas.....	69
5.18	Kriteria Penilaian Jawaban Responden Atas Pertanyaan Tentang Produktivitas Kerja .....	70
5.19	Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja .....	71
5.21	Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	73



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Pengaruh antara Seleksi dan Latihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	21
4.1 Struktur Organisasi PT. Dieng Djaya Wonosobo .....	36
4.2 Skema Proses Produksi Perusahaan Jamur PT. Dieng DJaya Wonosobo	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya menginginkan bahwa tenaga kerja dimiliki mempunyai hasil kerja optimal. Pada kenyataannya, setiap tenaga kerja memiliki kemampuan berbeda-beda baik kemampuan dalam menerima setiap perintah maupun pada saat melaksanakan kegiatan kerja. Hal ini antara lain disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : latihan kerja, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan dalam mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.

Setiap jenis pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan menuntut adanya kemampuan dalam menyelesaikan masing-masing bagian kerjanya dengan baik. Meskipun dalam kegiatan produksi telah menggunakan mesin-mesin modern yang serba otomatis, namun keseluruhan faktor tersebut tetap tidak akan memiliki arti apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang menjalankan dan mengawasinya.

Tingkat perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh team manajemen dalam mengatur seluruh sumber daya yang dimiliki, misalnya pada bagian produksi dengan adanya pengaturan, pendelegasian wewenang dan penugasan karyawan yang tepat sesuai dengan kemampuan maupun keahliannya maka setiap hasil pekerjaan akan sesuai dengan budget yang direncanakan.

Pengadaan tenaga kerja yang dibutuhkan bagi perusahaan, dilakukan dengan cara menyeleksi setiap karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi

dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja kerja dari luar yang sebelumnya tidak dikenal baik mengenai tingkat pendidikan, keahlian dan kemampuan. Dengan adanya seleksi tersebut, paling tidak perusahaan sudah melakukan tindakan preventif sejak awal, yaitu mencari tenaga-tenaga kerja baru dan memiliki tingkat kecakapan-kecakapan tertentu.

Selain itu juga diperlukan adanya latihan-latihan kerja bagi karyawan di mana hasil dari latihan tersebut dapat diterapkan dalam perusahaan, sehingga nantinya dapat memberikan hasil prestasi kerja yang memuaskan dari tenaga kerjanya dalam menguasai berbagai ketrampilan dan keahlian teknis. Latihan ini dapat diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dengan maksud agar tenaga kerja dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada perusahaan. Dengan adanya latihan maka diharapkan produktivitas kerja yang dicapai akan mengalami peningkatan dan perusahaan juga akan mengalami kemajuan. Adapun kemajuan perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kesejahteraan yang akan diterima oleh karyawan.

Tenaga kerja dalam perusahaan adalah merupakan faktor yang sangat penting, dan diperolehnya tenaga kerja yang potensial dengan melalui program seleksi dan latihan kerja. Dengan tenaga kerja yang cakap maka perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan setiap jenis pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dengan tepat dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan. Tingkat produktivitas kerja karyawan dikatakan baik apabila besarnya pengeluaran

sebanding dengan hasil yang diinginkan. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan pada PT. Dieng Djaya adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi jamur berdasarkan waktu dan tenaga kerja yang ada. PT. Dieng Djaya merupakan sebuah perusahaan *manufacturing* yang bergerak dalam industri pengolahan makanan ringan yang berupa jamur. Dalam kegiatan produksinya, walaupun sebagian besar dilakukan oleh tenaga mesin namun tetap membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang tidak sedikit. Untuk mendapatkan karyawan yang cakap, terampil dan memiliki loyalitas tinggi, PT. Dieng Djaya melakukan seleksi yang cukup ketat dalam proses penerimaan karyawan karena apabila pihak perusahaan salah dalam melakukan pemilihan karyawan maka akan berdampak negatif di kemudian hari. Selain itu untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga mengadakan program latihan kerja. Dengan program latihan kerja tersebut diharapkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dapat terpenuhi dengan tepat dan benar. Untuk itu menarik dilakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Seleksi dan Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djaya Wonosobo”**

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Mengingat sangat luas dan kompleknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka perlu dibatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih mengena sasaran. Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo ?
2. Bagaimana pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo ?

### 1.3 Perumusan Masalah

Dalam kenyataan terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Akan tetapi tidak mungkin semuanya dianalisa pada penelitian ini. Untuk merumuskan masalah dalam rangka pengujian kebenaran hipotesis digunakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang dianggap relevan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yang meliputi : seleksi dan latihan kerja.

### 1.4 Tujuan Penelitian

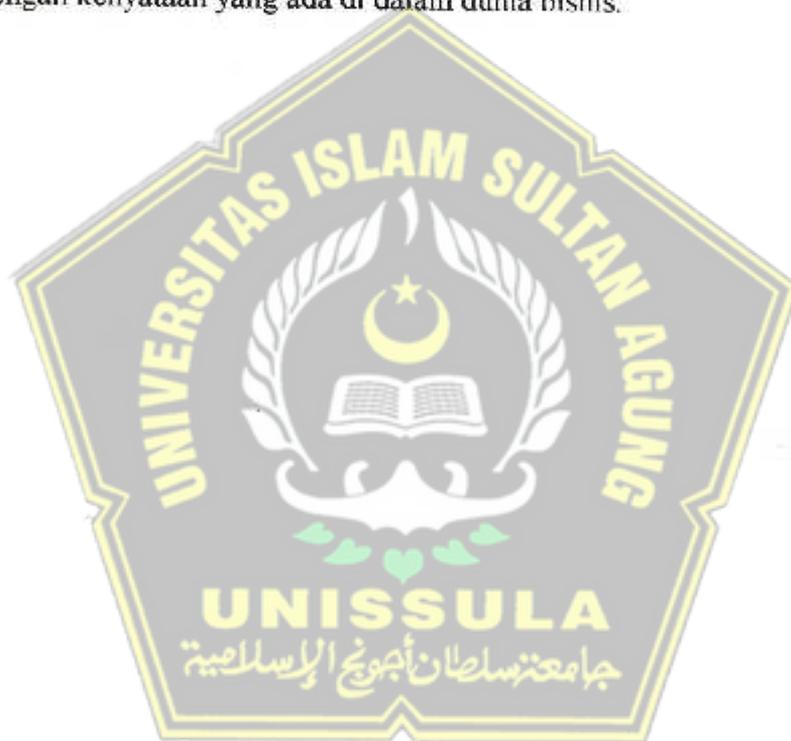
Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.
2. Untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan mampu memberikan berbagai macam manfaat. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Dieng Djaya Wonosobo untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- b. Sebagai tambahan referensi pada bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai proses seleksi dan latihan kerja.
- c. Untuk membandingkan secara langsung antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di dalam dunia bisnis.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Seleksi**

##### **2.1.1 Pengertian Seleksi**

Alex S. Nitisemito (1982:18) mengemukakan bahwa pada dasarnya seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu.

Susilo Martoyo (1987:15) memberikan pengertian mengenai definisi seleksi yang lain, yaitu serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan dalam menarik dan memenuhi supply para tenaga kerja dan menugaskan karyawan tersebut pada pekerjaan yang paling cocok berdasarkan keahlian-keahlian yang dimiliki. Cara untuk melaksanakan proses perekrutan, perusahaan harus membuat program-program tertentu yang disesuaikan dengan jumlah dan ketrampilan yang dibutuhkan serta keadaan di sekitar pasar tenaga kerja. Di samping itu harus diadakan evaluasi secara sistematis mengenai keuntungan relatif dan biaya teknik seleksi alternatif.

##### **2.1.2 Faktor – faktor dalam Seleksi**

Faktor–faktor yang menjadi dasar dilakukannya program seleksi yang digunakan untuk menyelidikan latar belakang secara aktual dapat terwujud dalam

beberapa hal, diantaranya adalah faktor pendidikan, pengalaman, dan motivasi terhadap pekerjaan yang ditawarkan. Faktor-faktor tersebut menurut Alex S. Nitisemito (1982:58) adalah sebagai berikut :

a. Seleksi terhadap pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Pengertian pendidikan dan pengalaman adalah berbeda, karena seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai pengalaman sebaliknya seseorang yang berpengalaman belum tentu berpendidikan tinggi. Pada tingkat keahlian tertentu, dalam suatu jangka pendek mungkin akan lebih baik mensyaratkan pengalaman. Tetapi untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi mungkin pendidikan lebih penting dari pengalaman.

b. Seleksi terhadap pengalaman kerja

Apabila memperhatikan advertensi surat-surat kabar (saat ini terutama tentang penawaran kerja) maka sering dicantumkan syarat dimilikinya suatu pengalaman, bagi calon karyawan karena dengan pengalaman yang cukup panjang dan bervariasi maka diharapkan calon karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tidak memiliki pengalaman sama sekali.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja, sebab dengan pengalaman tersebut perusahaan tidak perlu melaksanakan training atau bila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja. Ada pula perusahaan yang melakukan seleksi terhadap pengalaman seorang pelamar sebagai suatu hal penting, sebab dengan dapat diterimanya orang yang berpengalaman akan

diketemukan ide-ide baru bagi perusahaan. Sebenarnya tidak setiap perusahaan memberikan arti penting mengenai pengalaman dalam penyeleksian karyawan. Ada beberapa perusahaan yang justru menekankan bagi calon karyawan yang belum memiliki pengalaman karena dengan belum berpengalaman tersebut, cara berpikir dan pola kerja karyawan dapat terbentuk sesuai dengan keinginan perusahaan bersangkutan. Sebagai contohnya banyak perusahaan asing terutama perusahaan Jepang yang ada di Indonesia lebih senang menerima tenaga kerja yang belum berpengalaman sehingga dapat dibentuk sesuai dengan keinginannya. Bagi perusahaan-perusahaan asing Amerika, cenderung lebih suka menerima tenaga kerja yang sudah berpengalaman daripada yang belum berpengalaman. Kedua teori tersebut dapat dianggap tepat, sesuai dengan situasi dan kondisi dengan tujuan yang ingin dicapai.

c. Seleksi atas motivasi dan keinginan kerja

Seleksi pegawai secara langsung berkaitan dengan motivasi pegawai. Cara memilih calon yang baik dan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan harus memperhatikan mengenai perilaku, motivasi dan ketrampilan bergaul antar pribadi. Hal-hal tersebut dapat diketahui perusahaan pada saat mengadakan wawancara. Wawancara yang efektif adalah komunikasi dua arah dimana pihak pewawancara dapat mengetahui lebih banyak mengenai latar belakang calon karyawan, kepentingan dan nilai-nilainya, serta memberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengajukan pertanyaan mengenai organisasi dan pekerjaannya.

### 2.1.3 Berbagai Peralatan Test

Ada beberapa jenis test penerimaan. Setiap test mempunyai kegunaan yang terbatas dan tujuan yang berbeda. Secara ringkas berbagai tipe test menurut T. Hani Handoko (1985:65) dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Test Psikologis (*Psychological Test*)

Yaitu berbagai peralatan test yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan keinginan berprestasi. Bentuk-bentuk test ini mencakup :

- a. Test kecerdasan (*Intelligence Test*), menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
- b. Test kepribadian (*Personality Test*), dimana hasilnya akan mencerminkan sikap mau bekerja sama, sifat kepemimpinan dan unsur-unsur kepribadian lainnya.
- c. Test bakat (*Aptitude Test*), mengukur kemampuan potensial pelamar yang dapat dikembangkan.
- d. Test Minat (*Interest Test*), mengukur antusias pelamar terhadap suatu jenis pekerjaan.
- e. Test Prestasi (*Achievement Test*), mengukur kemampuan pelamar sekarang.

#### 2. Test Pengetahuan (*Knowledge Test*)

Yaitu bentuk test dengan menguji pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

### 3. *Performance test*

Yaitu untuk mengukur kemampuan para pelamar dalam melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

#### 2.1.4 Langkah-langkah dalam Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi, manajer harus memperhatikan langkah-langkah yang menjadi prosedur seleksi. Menurut T. Hani Handoko (1985:62-74) langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Penerimaan pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Bila pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan ketidakpahaman. Langkah selanjutnya adalah memeriksa kebenaran informasi lamaran.

##### 2. Test-test penerimaan

Test-test penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif obyektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan juga sebagai alat bantu yang menilai kemungkinan padanya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Agar test dapat meloloskan pelamar yang tepat, maka ia harus valid artinya bahwa skor-skor test mempunyai hubungan yang berarti dengan prestasi kerja atau dengan kriteria-kriteria relevan lainnya. Di samping itu juga harus reliabel yang

artinya bahwa test seharusnya menghasilkan skor-skor secara konsisten setiap waktu seorang pelamar melakukannya.

### 3. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi dapat diterima atau tidaknya seorang pelamar. Wawancara merupakan teknik seleksi yang luas digunakan. Teknik tersebut merupakan pertukaran informasi dua arah dimana pewawancara mempelajari pelamar dan pelamar mempelajari perusahaan. Ada 5 tahap proses wawancara, yaitu :

#### a. Persiapan pewawancara

Kegiatan persiapan pewawancara ini meliputi penentuan sasaran wawancara, pengembangan berbagai pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara, format pertanyaan serta pengenalan awal tentang pelamar dengan mempelajari blanko lamaran. Pewawancara harus mampu menjelaskan tugas-tugas pekerjaan, upah, tunjangan, dan standar prestasi serta bidang-bidang pekerjaan.

#### b. Pengarahan

Saat wawancara dimulai, pewawancara perlu menciptakan hubungan yang rileks dengan pelamar dan suasana enak. Pewawancara dapat menggunakan bahasa non verbal, senyuman, sikap duduk yang rileks dan jabat tangan.

#### c. Pertukaran informasi

Merupakan inti proses wawancara, yaitu komunikasi dua arah yang membantu pewawancara mulai mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pelamar.

d. *Term-nya*

Bila waktu wawancara telah habis, pewawancara perlu memberi isyarat bahwa wawancara segera berakhir.

e. *Evaluasi*

Setelah wawancara berakhir, wawancara mencatat jawaban-jawaban tertentu dan kesan-kesan umum mengenai pelamar. Penilai ini dapat menggunakan catatan yang telah disediakan secara standart sehingga diharapkan dapat meningkatkan reliabilitas wawancara.

4. *Pemeriksaan referensi*

Pemeriksaan referensi untuk mengetahui bagaimana tipe pelamar, apakah pelamar calon pekerja yang dapat dipercaya, bagaimana sifat-sifat atau kepibadian pelamar. Bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal positif, oleh karena itu referensi pribadi jarang digunakan.

5. *Referensi medis*

Proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan tenaga kerja dibuat. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh dokter di luar perusahaan atau oleh tenaga medis perusahaan sendiri.

6. *Wawancara atasan langsung*

Atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas para tenaga kerja baru yang diterima, oleh karena itu pendapat dan persetujuan mereka harus dipertimbangkan untuk keputusan penerimaan final.

Komitmen para atasan langsung pada umumnya akan semakin besar bila mereka diajak berpartisipasi dalam proses seleksi.

#### 7. Keputusan penerimaan

Apabila diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Para pelamar yang tidak dipilih harus diberitahu.

## 2.2 Latihan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Latihan Kerja

John Procton (1983:12) mengemukakan bahwa latihan kerja adalah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar.

Gary Desler (1986:248) juga mengemukakan bahwa latihan kerja adalah training teknis yang merupakan upaya pembinaan ketrampilan dasar yang diperlukan pegawai baru atau lama untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan kedua definisi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa latihan kerja yang diadakan dalam perusahaan dapat membantu ketrampilan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan.

### 2.2.2 Jenis Latihan Kerja

George Stauss (1984:80-86) mengemukakan bahwa terdapat 7 (tujuh) jenis latihan, dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1. Pelatihan induksi untuk tenaga kerja baru

Bagi tenaga kerja baru yang belum pernah mempunyai pekerjaan, dunia kerja mungkin merupakan cara hidup yang sama sekali baru. Tenaga kerja baru mengalami pencairan karena sandaran sosial dan pedoman situasi sebelumnya sudah disingkirkan. Kondisi ini bisa menjadi waktu terbaik untuk melatih. Pelatihan induksi yang sebaik-baiknya bisa menghindarkan tenaga kerja belajar metode dan prosedur yang tidak tepat.

### 2. Belajar teknik dan konsep baru

Dalam masyarakat yang dinamis, kebanyakan pekerjaan selalu berubah bahkan membuat banyak ketrampilan menjadi usang, untuk itu perlu memonitor pekerjaan yang sedang dilakukan, ketrampilan yang dibutuhkan, dan alat yang digunakan untuk pelatihan baru.

### 3. Pelatihan perbaikan

Jika ketampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan dapat dihasilkan suatu lingkaran setan. Jadi pelatihan bukanlah suatu proses satu langkah, tapi merupakan tanggung jawab manajerial secara terus menerus.

### 4. Membantu tenaga kerja terlantar

Manajemen dengan pandangan jauh ke depan berpendirian bahwa jika tenaga kerja menjadi terlantar karena teknologi baru, manajemen mempunyai tanggung jawab untuk melatih mereka kembali sehingga mereka dapat pendapatan dan kedudukan mereka. Berbagai jaminan juga berguna untuk mengurangi perlawanan pekerja dan serikat kerja terhadap perusahaan.

### 5. Pelatihan untuk kenaikan pangkat

Pelatihan efektif membantu orang untuk menaiki tangga promosi ke pekerjaan yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Menggantikan kewajiban rekan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi selama masa libur atau bila mereka tidak berada di tempat, merupakan peluang lain untuk pelatihan tidak resmi.

### 6. Magang

Biasanya seorang magang menjadi lulusan magang dalam tempo dua sampai lima tahun. Program yang terbaik mengadakan giliran antara pekerjaan dan bahkan antara majikan, sehingga si magang belajar semua dari segi keahlian.

### 7. Melatih orang yang kurang untung

Perusahaan mempunyai peran penting untuk membantu yang kurang beruntung dalam mengembangkan ketrampilan dasar tenaga kerja yang berguna dan dibayar dengan baik

## 2.2.3 Hasil Latihan Kerja

Keberhasilan suatu program latihan apapun langsung berhubungan dengan keberhasilan segi-segi lain dari personalia. Jika tenaga kerja sudah tinggi motivasinya dan mereka mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, maka program pelatihan yang tersusun dengan baik akan membuahkan prestasi yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut pelatihan ( Mukijat, 1991:5 ) :

a. Pelatihan harus mampu membantu tenaga kerja menambah kemampuan .

- b. Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan tenaga kerja, dalam sikapnya terhadap pekerjaan.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu

#### 2.2.4 Sarana dan Prasarana Latihan

Moh. As'ad (1988:68) mengemukakan bahwa terdapat beberapa komponen yang dibutuhkan dalam pelatihan. Adapun komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sasaran latihan dan training

Setiap latihan harus mempunyai sasaran yang jelas, dapat diuraikan di dalam perilaku-perilaku yang diamati.

- b. Pelatih atau Trainer

Tugas pelatih adalah mengerjakan bahan-bahan latihan dengan metode-metode.

- c. Bahan-bahan latihan

Bahan-bahan pelatihan haruslah relevan, sehingga sasaran latihan akan tercapai

- d. Metode pelatihan

- e. Trainees (peserta)

Peserta adalah komponen yang cukup penting sebab berhasilnya suatu program pelatihan tergantung pada pesertanya.

### 2.3 Produktivitas

Beberapa pengertian produktivitas yang dikemukakan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Secara umum produktivitas mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Payaman Simanjuntak, 1983:25)
- b. Kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang biasanya diperhitungkan per-jam per-orangan atau per-mesin atau per-faktor produksi lain (Komaruddin, 1979:339).
- c. Produktivitas adalah jumlah yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (*International Labour Service*, 1979:3).

Pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Untuk memperbesar jumlah yang dihasilkan, yaitu barang dan jasa, dapat dilakukan melalui perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas. Pada dasarnya peningkatan produktivitas dikelompokkan kedalam 4 bentuk (Payaman Simanjuntak, 1983:26) :

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.

- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

### 2.3.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu lembaga bisnis mempunyai kegiatan untuk produk dan mendistribusikan kepada konsumen dengan harapan untuk memperoleh laba yang memuaskan, oleh karena itu diperlukan adanya keseimbangan antara *output* dan *input*. Adapun *input* yang dimaksud adalah faktor produksi yang berupa tenaga kerja, modal yang apabila kesemuanya digunakan dan diusahakan secara efisien dan efektif perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar sehingga perusahaan dapat memperbesar investasinya.

**"Para manager dan usahawan memandang produktivitas dari sudut output yang dihubungkan dengan efisiensi secara menyeluruh dari hasil pekerjaan secara organisasi atau individual dan di sini dipertimbangkan kualitatif dan kuantitatif dimasukkan." (George R. Terry, 1979:77)**

Diantara semua faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa, sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya manusia dalam kaitannya dengan produktivitas kerja.

Pengertian produktivitas juga dicanangkan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk tertentu dalam waktu tertentu. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standart yang telah ditentukan dalam waktu yang lebih singkat.

Dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang optimal diharapkan tenaga kerja dapat berperan serta secara efisien dan efektif. Peran serta tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk kesediaan bekerja, disiplin, bertanggung jawab atas pkerjaannya, bekerja sesuai dengan pedoman hal tersebut dapat dicapai bila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diperhatikan, baik yang berhubungan dengan diri tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, pengalaman, perhatian, motivasi dan kondisi fisik yang berhubungan langsung dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah. Adapun faktor – faktor tersebut menurut J. Ravianto (1985:22) adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang dalam melaksanakan setiap bentuk kegiatan.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi produktivitas seseorang

c. Kesempatan kerja dan manajemen

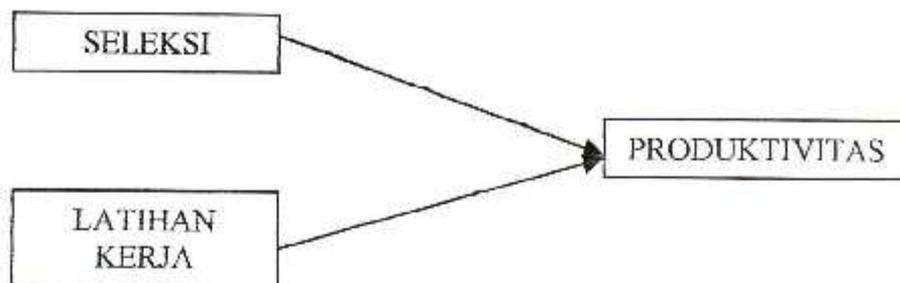
Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan akan mempengaruhi tingkat produktivitas orang tersebut. Salah penempatan seorang tenaga kerja dalam satu bidang pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan pendidikan dan latihan disebabkan oleh karena kelemahan dalam manajemen sehingga akan mengurangi produktivitas kerja.

d. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas juga dipengaruhi kebijakan pemerintah dalam bidang produksi investasi, teknologi, perijinan usaha, fiskal, harga distribusi dan lain lain.

## 2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan sesuai dengan gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1 : Pengaruh antara Seleksi dan Latihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Keterangan :

Seleksi ( $X_1$ ) dan latihan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak (Susilo Maryoto, 1987:15). Sedangkan latihan kerja adalah perbuatan sadar telah menjanjikan berlangsungnya proses belajar (John Procton, 1983:12). Adapun Produktivitas adalah jumlah yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (*International Labour Service*, 1979:3).

## 2.5 Hipotesis

Menurut Suharsini Arikanto (1994:62), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.
2. Diduga latihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana suatu penelitian berawal pada suatu permasalahan dan berakhir pada jawaban masalah yang di pertanyakan. Bila jawaban berupa ringkasan kenyataan dari suatu permasalahan maka disebut penelitian deskriptif (Sapaniah Faisal, 1989:24). Metode penelitian deskriptif analisis yang digunakan dalam menganalisa seleksi dan latihan kerja terhadap produktivitas karyawan bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisa data yang sudah ada diperusahaan. Jenis metode deskriptif yang digunakan adalah metode survey.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi merupakan suatu tempat dimana peneliti mendapatkan data-data. Data-data tersebut diperoleh dari para responden yang bertujuan untuk mendapatkan suatu informasi dan keterangan yang berhubungan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dalam hal ini lokasi penelitian dimana tempat dilakukan adalah Perusahaan Jamur Dieng Djaya Wonosobo.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama (Anto Dajan, 1996:110)

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1996:107). Pada penelitian ini polulasinya adalah tenaga kerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo khususnya tenaga kerja pada bagian produksi, mengingat tenaga kerja pada bagian produksi sebanyak 300 karyawan dapat diukur tingkat produktivitasnya terhadap perusahaan.

Sampel adalah bagian dari populasi karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap sudah mewakili keseluruhan populasi. (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1986:109)

Jika populasinya di bawah 100 maka diambil sampel sebesar 50 % sedangkan jika populasi > 100 maka sampel dapat diambil sebesar 10 % sampai 15 % (Winarno Surakhmad, 1985:200)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 % dari 300 karyawan atau sebanyak 30 responden karyawan bagian produksi.

### 3.4 Responden

Terdapat beberapa kriteria bagi sampel yang digunakan. Beberapa kriteria tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Status sudah berkeluarga
- b. Mempunyai pekerjaan tetap maupun sampingan
- c. Mendapatkan pendapatan setiap bulan
- d. Berpendidikan SD, SLTP, SMU, Perguruan Tinggi

Responden didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya dan merupakan penduduk yang bertempat tinggal di Wonosobo dengan jenis kelamin dan umur yang berbeda.

### 3.5 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dalam penelitian ini teknis sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana yaitu dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, kemudian individu-individu tersebut diberi nomor 1 sampai 300. Kemudian diambil sampel 30 secara acak dimulai dari nomor 9, 30, 45, 190 sampai sampel genap menjadi 30.

Peneliti mengambil sebanyak 30 responden dari 300 karyawan bagian produksi untuk sampel sebagai bahan penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Setiap penelitian harus didasarkan pada kerangka tertentu dalam pengumpulan data, sehingga penelitian dapat dilakukan secara terarah dan tidak mengambang. Metode pengumpulan data di sini diperlukan untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan persoalan yang dihadapi. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah merupakan data yang diperoleh dari sumbernya. Data primer diperoleh melalui :

a. *Wawancara*

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan manajer personalia PT. Dieng Djaya Wonosobo.

b. *Questioner*

Pengumpulan data yang diperoleh melalui permintaan keterangan kepada pihak yang memberikan jawaban, yang diajukan melalui kuestioner yang sudah penulis sediakan.

2. *Data Sekunder*

Cara memperoleh data sekunder melalui studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan membaca dan meneliti buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang tengah diteliti, serta brosur-brosur yang berasal dari instansi-instansi atau lembaga yang terkait.

### 3.7 Metode Analisis Data

Setelah data-data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah analisis data. Pada tahap ini semua data dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga diperoleh kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang ada dalam penelitian.

Penelitian ini hanya menggunakan analisis kualitatif yaitu merupakan penelitian yang sulit diberi pembenaran secara matematik, karena lebih cenderung pada penyampaian perasaan atau wawasan yang datanya diambil berdasarkan sampel

sehingga dapat menyediakan informasi penting. Adapun pengolahan data kualitatif dilakukan dengan menggunakan tabel kontingensi.

**Tabel 3.1**  
**Kontingensi**

	1	2	...	K	Jumlah
1	$n_{11}$ $N_{11}$	$n_{12}$ $N_{12}$	...	$n_{1k}$ $N_{1k}$	$n_{10}$
2	$n_{21}$ $N_{21}$	$n_{22}$ $N_{22}$	...	$n_{2k}$ $N_{2k}$	$n_{20}$
...	...	...	...	...	...
B	$n_{B1}$ $N_{B1}$	$n_{B2}$ $N_{B2}$	...	$n_{Bk}$ $N_{Bk}$	$n_{B0}$
Jumlah	$n_{01}$	$n_{02}$	...	$n_{0k}$	$n$

Sumber : Sudjana, Statistik I, 1998:17

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

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu mengubah konsep-konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Adapun definisi masing-masing konsep adalah :

## 1. Seleksi

Seleksi pada dasarnya adalah usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja perusahaan.

Indikator – indikator dalam proses seleksi antara lain:

- a. Pendapat responden mengenai proses seleksi di perusahaan melalui pendidikan
- b. Pendapat responden mengenai proses seleksi di perusahaan melalui pengalaman kerja
- c. Pendapat responden mengenai pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas
- d. Pendapat responden bahwa karyawan lebih berpengalaman apabila memiliki pengalaman kerja dan mempunyai kemampuan lebih banyak.
- e. Pendapat responden mengenai proses seleksi melalui motivasi kerja

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5(5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = ketat

- $< 15$  = tidak ketat

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka seleksi dikategorikan ketat, sedangkan apabila  $< 15$  maka seleksi dikategorikan tidak ketat.

## 2. Latihan kerja

Latihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian, ketrampilan dan pengetahuan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan .

Indikator – indikator dalam latihan kerja antara lain :

- a. Pendapat responden mengenai latihan kerja yang dilakukan dapat membuat karyawan bekerja dengan memuaskan
- b. Pendapat responden mengenai hasil latihan kerja yang bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas
- c. Pendapat responden mengenai latihan kerja (kursus, training, magang) dapat membantu seseorang untuk menaiki tangga / promosi ke jenjang yang lebih baik dan lebih bertanggung-jawab.
- d. Pendapat responden mengenai manfaat magang, training atau kursus yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dasar
- e. Pendapat responden mengenai sarana dan prasarana latihan kerja yang ada dalam perusahaan jumlahnya cukup memadai untuk memperoleh hasil latihan yang lebih baik

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5 (5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = selalu mengikuti
- $< 15$  = tidak mengikuti

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka latihan kerja dikategorikan selalu mengikuti, sedangkan apabila  $< 15$  maka latihan kerja dikategorikan tidak mengikuti.

### 3. Produktivitas

Produktivitas adalah merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia, dengan menghasilkan output yang semaksimal mungkin ( optimal )

Indikator – indikator dalam produktivitas antara lain :

- a. Pendapat responden bahwa hasil produksi yang akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu
- b. Pendapat responden bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- c. Pendapat responden bahwa apabila terjadi kegagalan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan.
- d. Pendapat responden bahwa apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Pendapat responden bahwa selama hasil produksi yang dicapai telah memenuhi target yang ditentukan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5(5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = produktif
- $< 15$  = tidak produktif

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka produktivitas kerja karyawan dikategorikan produktif, sedangkan apabila  $< 15$  maka produktivitas kerja karyawan dikategorikan tidak produktif.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Dieng Dieng Djaya merupakan salah satu anak perusahaan PT. Mantrust, sebuah perusahaan yang banyak bergerak dalam bidang agro industri. Sebagian besar produk yang dihasilkan oleh PT. Mantrust adalah makanan kaleng.

Pada tahun 1969, PT. Mantrust berkeinginan memperluas usahanya dengan memproduksi *mushroom* atau jamur *campignon* untuk dikalengkan. Dataran tinggi Dieng dan sekitarnya dipilih sebagai tempat utama usaha rintisan tersebut. Pemilihan lokasi didasari oleh kecocokan tanah, iklim kelembapan dan ketinggian wilayah tersebut sebagai tempat penanaman *mushroom*. Rintisan pertama dilakukan pada tahun 1970 dengan penanaman jamur di areal telaga warna dengan bentuk yang masih sangat sederhana yaitu dengan membuat bedengan-bedengan dari bambu yang diberi atap ijuk. Team ahli dari Taiwan didatangkan khusus ke Dieng pada tahun 1971 untuk membuat tempat penanaman yang lebih baik yaitu *shed-shed* plastik di atas tanah dengan lokasi penganon.

Atas prakarsa Bapak T. Soetantyo, Direktur Utama PT. Mantrust, gagasan pendirian perusahaan pengolahan *mushroom* tersebut baru terlaksana pada tahun 1972, dengan mendirikan sebuah perusahaan yang khusus menangani pengolahan *mushroom* dengan nama PT Dieng Jaya. Sebagai lokasi pabrik dipilih Dieng Wetan.

Pada tahun itu juga Bapak. T. Soetantyo mengadakan banyak pendekatan dengan instansi terkait di wilayah tersebut seperti Bupati Banjarnegara, Camat Batur dan terutama pada masyarakat sekitar. Beliau menggambarkan keuntungan yang dapat diperoleh warga apabila proyek jamur yang didirikan dapat berjalan dengan lancar, akan dihasilkan banyak kompos bekas yang dapat dimanfaatkan sebagai pupuk untuk menyuburkan tanah pertanian. Dikemukakan juga rencana kerja sama dan saling menguntungkan antara perusahaan dengan masyarakat sekitar. Bentuk kerja sama tersebut diwujudkan dengan pola PIR (Perkebunan Inti Rakyat) jamur, yang baru terlaksana sejak tahun 1989. PT Dieng Djaya bertindak sebagai inti dan sebagai plasma adalah petani (masyarakat).

Produksi *mushroom* segar dari tahun ke tahun terus meningkat. Setelah tahun 1988 produksi *mushroom* mencapai 19,6 ton per hari dari 161 *shed* per-bulan. Tahun 1990 produksi jamur segar menghasilkan 50-60 ton per hari dan sekarang hampir mencapai 70-80 ton per hari.

Di dalam mendirikan suatu perusahaan, selalu dihadapkan pada masalah pemilihan lokasi perusahaan dan atau tempat dimana didirikan. Pemilihan lokasi sangat penting, karena merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan hendaknya harus diperhatikan sebaik-baiknya, atau diperhitungkan dengan beberapa aspek yang secara langsung dapat mempengaruhi rehabilitasi jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

PT. Dieng Djaya mempunyai kegiatan utama yaitu bagian penanaman dan bagian pengolahan / pengalengan. Untuk kegiatan tersebut memakai lahan seluas 280 Ha, yang tersebar di daerah kabupaten Wonosobo, Ambarawa dan Banjarnegara. Perinciannya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Lokasi Penanaman Jamur**

No	Lokasi	Luas (Ha)	Keterangan
1.	Kalianget	33	a. Kantor pusat b. Factory c. Pembibitan d. FGS
2.	Andongsili	63	a. Gudang Material b. Composting
3.	Merdada	28	Penanaman PIR
4.	Karang Bakal	23	Penanaman Inti
5.	Pasurenan	46	Penanaman Inti
6.	Sumberejo	63	Penanaman PIR
7.	Telaga Warna	1	a. Proshed b. R & D
8.	Karang Sari	1,5	R & D
9.	Ambarawa	5	R & D
10.	Kalibenda	16, 5	Gudang Ampas Tebu

Sumber : PT. Dieng Djaya

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi pabrik pengalengan yang semula berada di Dieng Wetan, sejak tahun 1987 dialihkan ke Kalianget, menjadi satu dengan kantor, gudang EGS, pembibitan dan bengkel. Lokasi pabrik ini berjarak 3 Km dari pusat kota dan berada di tepi jalan raya Wonosobo-Dieng. Pemindehan lokasi ini sangat menguntungkan dalam hal

penyediaan tenaga kerja beserta berbagai fasilitasnya. Selain itu terjangkau oleh berbagai sarana pendukung seperti jaringan listrik PLN, Jaringan air PDAM dan jaringan telekomunikasi. Letaknya yang sangat dekat dengan jalan raya sangat menguntungkan dari segi transportasi bahan mentah, bahan pembantu, produk jadi serta transportasi karyawan.

Namun ditinjau dari pengambilan bahan mentah, lokasi pabrik berjarak sekitar 30 Km dari lokasi penanaman memerlukan sarana transportasi yang memadai agar *supplay* bahan mentah dapat lancar dan susut selama perjalanan dapat diminimalkan.

#### 4.1.3 Tujuan Perusahaan

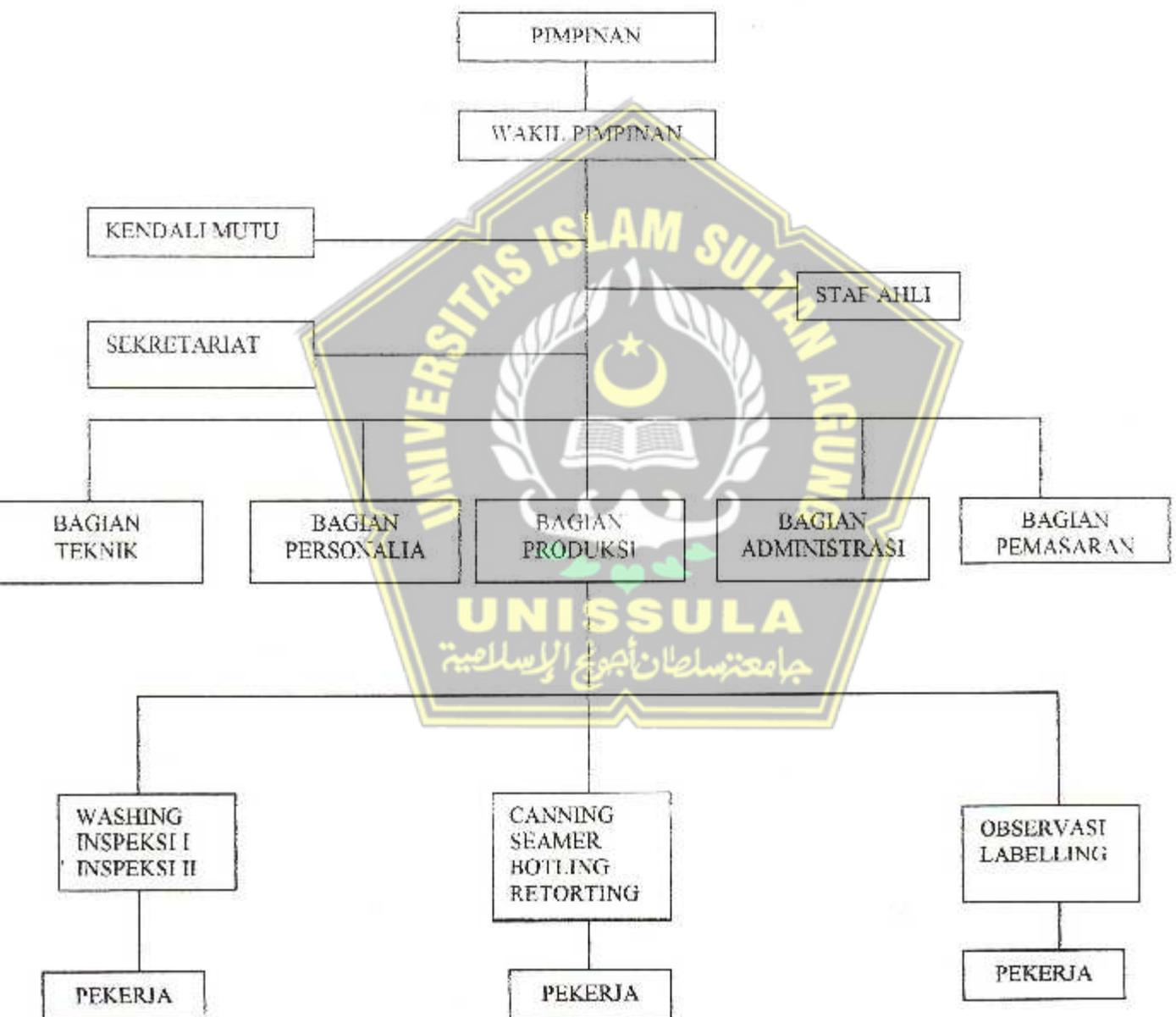
Tujuan perusahaan pada dasarnya untuk *business*, mencari keuntungan guna kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Disamping tujuan tersebut masih ada tujuan-tujuan lain, yaitu :

- Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani kecil dengan cara menampung hasil produksi mereka.
- Turut berpartisipasi dibidang pengolahan jamur dengan menghasilkan jamur bermutu tinggi

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan orang-orang yang berada dalam suatu wadah atau badan, dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Adapun bentuk organisasi PT. Dieng Djaya adalah bentuk organisasi garis dan staf, yaitu seorang pimpinan dibantu oleh staf-staf yang bertugas memberi saran dan nasehat. Dalam hal ini setiap bawahan bertanggung jawab langsung terhadap atasannya. Untuk lebih jelasnya, bentuk struktur organisasi di PT Dieng Djaya saat ini dapat dilihat dalam gambar berikut.



**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Dieng Djaya Wonosobo, 2000**

Sumber : PT. Dieng Djaya

Sedangkan uraian tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian seperti yang tercantum pada struktur organisasi tersebut, yaitu :

1. Pimpinan
  - a. Bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas perusahaan
  - b. Berwenang menetapkan kebijaksanaan perusahaan
  - c. Menyusun perencanaan dan mengkoordinasi pelaksanaan kerja
2. Wakil Pimpinan
  - a. Membantu pimpinan dalam menyusun rencana kerja
  - b. Mengarahkan dan menyusun tenaga kerja
  - c. Melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan yang ditentukan
3. Kendali Mutu
  - a. Mengadakan pengawasan jamur
  - b. Memeriksa jamur segar sampai produk jadi
  - c. Mengambil keputusan bila ada penyimpangan kualitas
4. Staff Ahli
  - a. Memberikan saran terhadap pimpinan perusahaan
  - b. Memberikan nasihat terhadap pimpinan perusahaan
5. Bagian Tehnik
  - a. Memperbaiki mesin-mesin produksi
  - b. Inventarisasi mesin dan peralatan
6. Bagian Personalia
  - a. Menerima dan memberhentikan karyawan

- b. Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan karyawan
  - c. Mengusahakan kesejahteraan karyawan
7. Bagian Produksi
- a. Merencanakan pelaksanaan kegiatan produksi
  - b. Mengatur jalannya produksi
  - c. Memelihara peralatan produksi
8. Bagian Administrasi
- a. Menyimpan dan mengamankan arsip-arsip perusahaan
  - b. Melayani kegiatan surat-menyurat
  - c. Bertanggung jawab kepada pimpinan
9. Bagian Pemasaran
- a. Mencari dan memperluas daerah pemasaran
  - b. Melakukan promosi terhadap hasil produksi
  - c. Bertanggung jawab terhadap pimpinan

#### 4.1.5 Organisasi dan Personalia

Organisasi dan personalia terbagi dalam tiga bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

##### I. Jumlah karyawan

PT Dieng Djaya memiliki tenaga kerja dengan jumlah karyawan mencapai 4892 orang, dengan perincian sebagai berikut :

setiap satu tahun sekali. Selain itu perusahaan juga memproduksi non mushroom yang berupa Baby Corn dan Grent Bean, tetapi dalam jumlah yang sedikit bila dibandingkan dengan mushroom/jamur.

Pada dasarnya produknya terutama mushroom dapat dijadikan dua kualitas yaitu kualitas I (fancy/whole) dan kualitas II (non fancy/mekar). Dari kualitas ini selanjutnya dibuat 3 macam produk, yaitu :

1. Mushroom whole, yaitu mushroom yang payungnya masih tertutup berasal dari mushroom fancy
2. Mushroom slice, yaitu mushroom yang payungnya masih tertutup dan diiris dengan ketebalan 3 – 5 mm
3. Mushroom pieces dan stem, yaitu mushroom yang payungnya sudah terbuka (non fancy) tebal 3-5 mm.

Order penjualan yang telah diterima dalam empat tahun terakhir, yaitu tahun 1996-1999 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Order Penjualan Tahun 1996 / 1999**  
**PT Dieng Djaya Wonosobo**

Tahun	Order (Fcl)
1996	1500
1997	1500
1998	1350
1999	1200

Sumber : PT Dieng Djaya, 1999

Sedangkan perusahaan telah memproduksi selama empat tahun terakhir yaitu tahun 1996 – 1999 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Hasil Produksi Tahun 1996 / 1999**  
**PT Dieng Djaya Wonosobo**

Tahun	Produksi (Fcl)
1996	1322
1997	1476
1998	1326
1999	1153

Sumber : Data Primer Perusahaan

#### 4.1.7 Proses produksi

PT Dieng Djaya setiap hari selalu mengadakan proses produksi, hal ini dilakukan baik ada pesanan ataupun tidak ada pesanan. Proses produksi merupakan langkah-langkah yang dilaksanakan untuk merubah bahan mentah menjadi produk olahan secara fisik, kimia maupun mikrobiologi dengan nilai ekonomis yang tinggi. Bahan baku yang digunakan dalam rangka proses produksi adalah sebagai berikut :

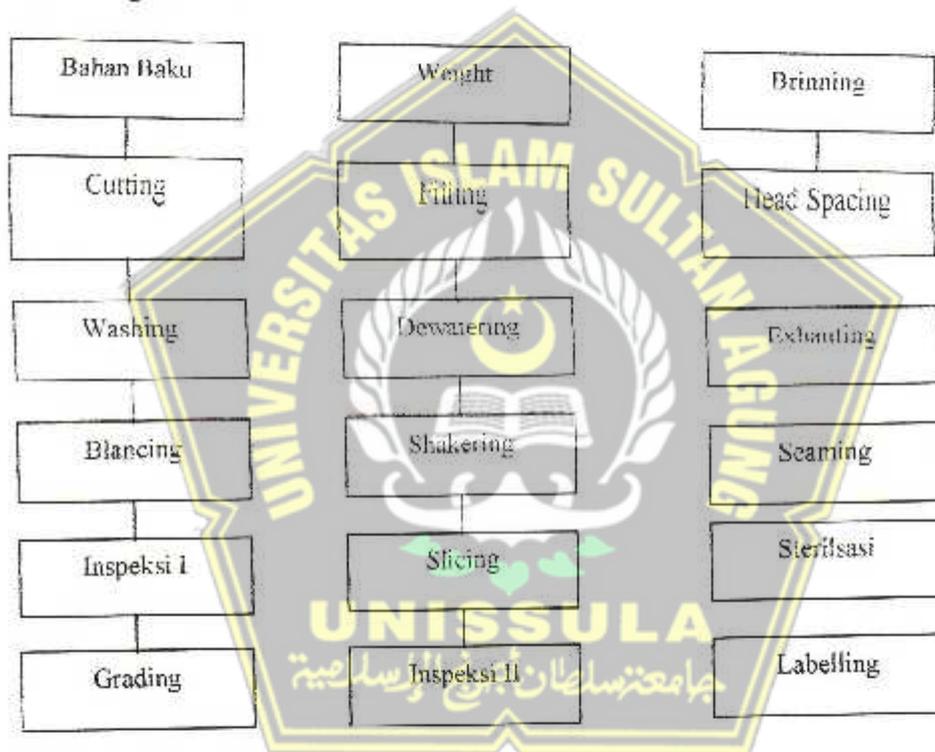
1. Bahan baku adalah :
  - a. Bibit jamur
  - b. Ampas tebu
  - c. Urea
  - d. Gibs
2. Bahan pengemas
  - a. Karton
  - b. Kaleng
  - c. Label

## 3. Bahan teknik

- a. Mesin
- b. Listrik
- c. Air

## 4. Bahan Plastik dan Sarana Kerja.

Proses jalannya produksi yang dilaksanakan di perusahaan PT. Dieng Djaya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 : Skema Proses Produksi Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya Wonosobo**

Sumber : PT Dieng Djaya, 1999

Proses jalannya produksi yang dilaksanakan di perusahaan jamur PT. Dieng Djaya adalah sebagai berikut :

1. **Fresh mushroom / Bahan baku**

Bahan dasar jamur jenis champignon dibawa ke bagian produksi untuk diproses.

2. *Cutting / trimming*

Bagian – bagian jamur yang tidak dikehendaki seperti adanya akar, batang yang terlalu panjang, dan brown spot dipotong.

3. *Washing*

Jamur yang sudah dipotong kemudian dicuci dengan air dan harus benar – benar bebas dari kotoran.

4. *Blanching*

Jamur yang sudah dicuci tadi lalu dimasukkan blancher untuk dimasak, dengan uap panas bersuhu 85 – 90 derajat celsius.

5. *Inspeksi I / Sortasi I*

Jamur yang sudah masak kemudian dilakukan pendinginan dengan air begitu keluar dari blancher. Setelah itu dilakukan penyortiran secara manual untuk memisahkan jamur yang rusak dan kotor dan yang fancy atau nonfancy.

6. *Grading*

Kemudian jamur yang fancy dibawa ke screw grader untuk dipisah – pisahkan berdasarkan diameternya. Dari grading didapatkan hasil pemisahan berbeda – beda menurut ukuran diameternya dari grad no.1 sampai grad no.9.

7. *Inspeksi II / Sortasi II*

Jamur yang baru keluar dari screw grader diinspeksi secara manual, untuk memisahkan jamur non fancy dan jamur fancy yang lolos selanjutnya

didistribusikan ke masing - masing line ditangani sesuai jenis produk jamur.

Jamur yang non fancy langsung masuk ke line MP.

#### 8. *Slicing* (pengirisan)

Jamur yang fancy langsung diiris dengan alat slicer dan jamur non fancy semuanya diiris untuk dijadikan produk jenis "piece and stem", tetapi bila diproduksi jamur jenis whole jamur fancy tidak diiris.

#### 9. *Shaking*

Pada tahap pengayakan ini untuk memisahkan potongan - potongan yang ukurannya terlalu kecil (ear mushroom) atau yang hancur telah diiris (slicing).

#### 10. *Dewatering*

Usaha untuk mengurangi kandungan air pada bahan. Alat yang digunakan Dewater. Setelah proses penirisan (Dewatering) untuk produk - produk B in B, selanjutnya diadakan penyemprotan dengan butter / mentega 0,3 gram dengan sprayer. Mentega berfungsi menambah flavor dan meringkatkan gizi. Selanjutnya jamur yang telah disemprot dengan mentega dipanggang dalam broiler dengan tujuan untuk mendapatkan flavor diinginkan. Panas yang digunakan broiler sekitar 60 - 65 derajat celsius.

#### 11. *Filling*

Pengisian jamur ke dalam kaleng. Pada sebelumnya kaleng harus dicuci untuk menghilangkan kotoran dan mikroorganisme yang menempel pada kaleng kosong. Pengisian secara manual dengan dilakukan di atas filling table dan secara mekanis dilakukan dengan automaticfiller atau drum filler.

### 12. *Weight*

Dikenal dengan istilah *Drain Weight* (DWT) adalah berat tiris jamur dalam kaleng setelah mengalami sterilisasi dan inkubasi. Drain weight merupakan berat dikehendaki untuk masing – masing ukuran kemasan pada produk jadi. Drain weight harus sesuai dengan yang tertera pada etiket.

### 13. *Brinning*

Proses pengisian brine ke dalam kaleng sebagai canning medium. Larutan brine yang akan diisikan terlebih dahulu dipanaskan sekitar 75 derajat celcius, maksudnya untuk mencegah masuknya gas ke dalam kaleng.

### 14. *Head Spacing*

Proses pembentukan head space. Head space merupakan ruang kosong yang ada pada bagian atas kaleng dan diperlukan untuk mendapatkan ruang hampa pada waktu wadah ditutup. Ukuran head space pada pengalengan jamur kurang lebih 1/10 dari tinggi kaleng atau 10 % dari volume kaleng.

### 15. *Exhausting*

Proses penghilangan udara dan gas – gas lain dari bahan makanan dan wadah sebelum dilakukan penutupan wadah. Exhausting dilakukann dengan pemanasan exhausting box dengan suhu 70 derajat celcius, selama 8 – 10 menit dengan sumber panas dari uap. Exhausting dengan steam injection dengan menyemprotkan uap panas pada bagian atas kaleng sesaat sebelum kaleng ditutup. Steam injection merupakan satu rangkaian dengan mesin penutup.

### 16. Seaming

Proses penutupan kaleng dengan alat yang disebut Seamer. Seamer akan menyatukan badan kaleng dan lid (tutup kaleng) secara double seam. Double seam dibentuk dengan menyambung lipatan pada tutup dan tepi tubuh kaleng. Sambungan dari kedua logam tersebut dipress secara bersama – sama dan sealing compound akan mengisi ruang kosong diantara lipatan logam.

### 17. Sterilisasi

Proses yang bertujuan untuk mematikan semua mikroorganisme yang dapat menyebabkan kerusakan pada makanan yang dilakukan dengan cara memanaskan produk makanan pada suhu dan waktu tertentu. Alat yang digunakan adalah retort.

### 18. Labelling dan Palletizing

Produk yang lolos dibawa ke bagian labelling untuk diadakan pelabelan, sedangkan produk yang tidak lolos (ada masalah) akan dibawa ke gudang holding. Pelabelan dilakukan dengan mesin pelabelan yang bekerja secara otomatis. Kemudian dikemas menjadi cases – cases, selanjutnya dikemas dalam palet – palet segera dikirim ke distributor.

Dacrah pemasaran hasil produksi perusahaan jamur PT. Dieng Djaya prosentase ke luar negeri, terutama Amerika Serikat merupakan yang terbesar yaitu 95% dari total prosentase perdagangan luar negeri, sedangkan diperdagangkan ke Timur Tengah, Jepang, dan Eropa. Di Amerika Serikat Pillsbury Co merupakan pembeli terbesar dengan label “Green Giant” sebesar 59%, sedangkan 45 %

merupakan produk jamur dengan produk lain, seperti Biry Eye, Frshlike (Dean Food Vegetable, Co), Western Family, Fally Fare, Shur Fine, America's Choice, Nature Value, Royalty, Stop & Shop, Food Lion, Springfield, Food Club, Kronger, Threfty Maid, Shoprite, Great Value, Polar, Red & White, Best Way, Town House (Saveway Inc.), Festival (Acme Food), Geisha (Nozaki). Sedangkan pasar Timur Tengah, Jepang dan Eropa masing – masing menggunakan label yang berbeda, seperti :

1. Pasar Eropa : Champinjoner (Good Food) Sweden.
2. Pasar Canada : Taste Tells
3. Pasar Timur Tengah : Antar Delicia, Greent Giant Al Alali dan Geisha.
4. Pasar Jepang : Strawberry Jones, Tengu, Royal Chef dan Hongoromo.

Dalam menentukan harga jual, perusahaan jamur didasarkan atas pengeluaran biaya selama produksi oleh perusahaan. Adapun harga jual dan volume penjualan yang berlaku selama empat tahun terakhir (1995–1999) seperti dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Harga Jual per Fel Tahun 1995-1999**  
**Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya**

Tahun	Harga USD / Fel
1996	18.000
1997	20.000
1998	23.000
1999	25.000

Sumber : PT. Dieng Djaya, 1999

**Tabel 4.5**  
**Realisasi Volume Penjualan Tahun 1995-1999**  
**Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya**

Tahun	Fcl
1996	1.322
1997	1.476
1998	1.326
1999	1.153

Sumber : PT. Dieng Djaya, 1997

#### 4.1.8 Hasil Produksi

Hasil produksi *factory mushroom* PT. Dieng Djaya adalah produk jamur yang dikemas dalam kaleng dan gelas dengan jenis ukuran kemasan dengan nama tertentu.

Produk jamur dalam kemasan kaleng dan gelas dibuat dengan konsep *market oriented* yang artinya produk dibuat dalam jumlah dan spesifikasi yang sesuai dengan order atau pesanan pembeli (*buyer*) dengan tujuan untuk mencapai kepuasan konsumen (*consumer satisfaction*).

Satuan produk yang siap diekspor adalah dalam *cases* yaitu kemasan *doos* yang digunakan untuk mengemas produk. Jumlah satuan kaleng atau gelas dalam satu *case* bervariasi tergantung besarnya ukuran kemasan. *Cases* tersebut disusun dalam satuan palet untuk selanjutnya dikirim ke pelabuhan di Semarang dalam kontainer. Dalam satu container umumnya dapat memuat 20 *pallet*. Jumlah *cases* dalam satu *pallet* tergantung dari besarnya *cases*.

#### 4.1.9 Pemasaran

PT. Dieng Djaya merupakan perusahaan pengalangan jamur terbesar di Indonesia dengan 95 % produk jamur yang dihasilkan dipasarkan ke luar negeri pangsa pasar terbesar dari produk jamur adalah Amerika Serikat ( 95 % ). Selain itu hasil produksi diekspor ke negara Jepang ( 3% ), Eropa ( 2% ), Timur Tengah dan Australia ( 2% ) serta pasar lokal 3 %.

#### 4.1.10 Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang dimaksud adalah satu jalur yang dilalui oleh arus barang-barang dari produsen ke perantara dan akhirnya sampai kepada konsumen.

Pemasaran produk itu ditangani oleh perusahaan. PT. Dieng Djaya menangani produk akhir dan pengiriman produk ke pelabuhan Tanjung Mas Semarang. Pendistribusian produk hingga ke tangan konsumen di tangani langsung oleh pembeli (buyers) produk bersangkutan. Permintaan luar negeri terbesar adalah dari Giant Phillsbury Company, Amerika. Pembelian dari Green Giant (GG) dilakukan dengan sistem kontrak yang diperbarui dalam waktu tertentu. Selanjutnya pihak GG sendiri yang akan memasarkan produk tersebut ke Amerika. Label kemasan disediakan oleh PT Dieng Djaya sesuai dengan keinginan buyer dan semua merek produk merupakan hak paten dari buyer yang membeli produk.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 30 orang karyawan bagian produksi pada PT. Dieng Djaya Wonosobo. Dalam penelitian ini variabel seleksi yang diukur adalah tingkat pendidikan sebagai syarat seleksi dalam

suatu perusahaan, pengalaman kerja sebagai syarat dalam seleksi, pengaruh tingkat pendidikan terhadap, produktivitas, motivasi kerja sebagai syarat dalam seleksi, pengalaman di bidang yang sama. Variabel latihan kerja yang diukur adalah jenis latihan kerja, manfaat dari latihan kerja, perlunya latihan kerja untuk membantu karyawan dalam menaiki tangga promosi, magang, training dan kursus membantu karyawan dalam mengembangkan kefarmasian dasar, sarana dan prasarana latihan kerja yang ada, sedangkan variabel produktivitas kerja yang diukur adalah ketepatan waktu di dalam memulai pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pernah tidaknya mengalami kegagalan dalam pekerjaan dan kualitas produksi yang dicapai.

## 4.2 Gambaran Umum Responden

### 4.2.1 Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 responden diperoleh gambaran tentang umur dari masing-masing responden pada PT. Dieng Djaya Wonosobo yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6

Umur Responden

No.	Umur responden	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	15 - 20 tahun	2	6,67
2.	21 - 30 tahun	12	40
3.	31 - 40 tahun	16	53,33
4.	41 - 50 tahun	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 53,33 %, usia 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 40 % dan yang berusia antara 15 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau 6,67 %.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa pada umumnya karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya adalah tenaga kerja produktif, sehingga masih memiliki semangat yang tinggi dan kondisi kerja yang baik.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Dieng Djaya Wonosobo dapat diketahui bahwa tenaga kerja menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Laki – laki	8	26,7
2.	Perempuan	22	73,3
	Jumlah	30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau 73,3 % adalah perempuan dan 8 orang atau 26,7 % adalah laki – laki.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja dan dibutuhkan oleh PT. Dieng Djaya Wonosobo adalah karyawan dengan

jenis kelamin perempuan karena karyawan ini dianggap lebih ulet, telaten dan teliti dalam menangani kegiatan-kegiatan kerja selama proses produksi berlangsung.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Dieng Djaya Wonosobo dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan menurut masing-masing responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8  
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Tamat SD	11	36,7
2.	Tamat SMP	3	10
3.	Tamat SMA	10	33,3
4.	Tamat Sarjana	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,7 % berpendidikan tamat SD, 3 orang atau 10 % tamat SMP, 10 orang atau 33,33 % tamat SMA dan 6 responden berpendidikan Sarjana.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa PT. Dieng Djaya Wonosobo dalam penerimaan karyawan sangat memperhatikan tingkat pendidikan masing-masing calon karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki maka seseorang akan ditempatkan pada jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki sehingga.

## BAB V HASIL DAN PEMBAILASAN

### 5.1 Hasil

#### 5.1.1 Seleksi

Suatu perusahaan tentu menginginkan karyawan yang baik dan potensial, oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan tersebut diperlukan proses seleksi yang tepat dan benar, upaya yang dilakukan PT. Dieng Djaya Wonosobo dalam melakukan seleksi terhadap pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi atau keinginan kerja karyawan.

**Tabel 5.1**  
**Proses Seleksi Melalui Pendidikan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	8	26,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	3	10
5.	Tidak setuju	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 di atas mengenai proses seleksi melalui pendidikan, dapat diketahui bahwa bahwa sebanyak 8 orang atau 26,67 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,33 % menjawab cukup setuju, 3 orang atau 13,33 % menjawab kurang setuju dan seorang atau 3,33 % menjawab tidak setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju akan pendapat yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan faktor yang penting dalam proses seleksi penerimaan karyawan. Hal ini disebabkan adanya keinginan penyesuaian status / jabatan yang disandang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Dengan adanya proses seleksi terhadap pendidikan maka akan diperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan tingkat pendidikan bagi seseorang yang akan diterima menjadi karyawan.

Tabel 5.2  
Proses Seleksi Melalui Pengalaman Kerja  
PT. Dieng Djaya Wonosobo

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	5	16,67
2.	Setuju	17	56,67
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	4	13,33
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 di atas mengenai proses seleksi melalui pengalaman kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang atau 16,67 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,67 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,3 % menjawab cukup setuju dan 4 orang atau 13,3 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa adanya pemilihan terhadap karyawan yang lebih berpengalaman di dalam proses seleksi kemungkinan disebabkan karena karyawan yang telah memiliki pengalaman dianggap dapat menguasai dan melaksanakan perintah-perintah kerja dengan baik dan benar, dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan pengalaman kerja karyawan yang diterimanya.

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan Berpengaruh Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	12	40
3.	Cukup setuju	6	20
4.	Kurang setuju	2	6,66
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 di atas mengenai pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas kerja dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % menjawab sangat setuju, 12 orang atau 40 % menjawab setuju, 6 orang atau 20 % menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, karena seorang karyawan yang berpendidikan tinggi akan mampu menghasilkan suatu tingkat produktivitas kerja yang lebih baik dan lebih optimal. Dengan demikian PT. Dieng

Djaya Wonosobo sangat memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang akan diterima.

**Tabel 5.4**  
**Perlunya Pengalaman Kerja dan Kemampuan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	11	36,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	-	-
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 di atas mengenai perlunya pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang akan diterima menjadi karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,67 % memberikan jawaban sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju dan 5 orang atau 16,67 % memberikan jawaban cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa perusahaan menetapkan bahwa karyawan yang akan diterima untuk bekerja di PT. Dieng Djaya Wonosobo harus mempunyai pengalaman kerja lebih banyak dan kemampuan kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga diharapkan nantinya mampu bekerja lebih cepat dan lebih baik berdasarkan pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan pengalaman kerja dan kemampuan karyawan yang akan diterima.

**Tabel 5.5**  
**Proses Seleksi Melalui Motivasi Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	8	26,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	7	23,33
4.	Kurang setuju	1	3,33
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.5 di atas mengenai proses seleksi melalui motivasi kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang atau 26,67 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju, 7 orang atau 23,33 % menjawab cukup setuju dan 1 orang atau 3,33 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan seleksi sangat memperhatikan motivasi kerja dari pelamar. Dengan demikian dapat diuraikan bahwa seleksi karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo secara langsung berkaitan dengan motivasi karyawan yang bersangkutan sehingga dapat dilihat seberapa besar kemampuan dan potensi serta kemauan yang dimiliki karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan motivasi kerja karyawan yang akan diterima.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel seleksi berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.6**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Proses Seleksi**

No.	Skor	Responden	Prosentase	Kriteria
1.	5 - 9	0	0	Tidak ketat
2.	10 - 14	4	13,33	Kurang ketat
3.	15 - 18	7	23,33	Cukup ketat
4.	19 - 22	8	26,67	Ketat
5.	23 - 25	11	36,67	Sangat ketat
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.6 mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang proses seleksi dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,33 % menyatakan proses seleksi kurang ketat, 7 responden atau 23,33 % menyatakan cukup ketat, 8 responden atau 26,67 % menyatakan ketat dan 11 responden atau 36,67 % menyatakan sangat ketat.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa PT. Dieng Djaya di dalam penerimaan karyawan, dilakukan proses seleksi yang sangat ketat sehingga karyawan yang diterima nantinya adalah benar-benar karyawan yang cakap dan berbakat.

### 5.1.2 Latihan Kerja

Suatu perusahaan tertentu menginginkan karyawannya mempunyai ketrampilan yang cukup, karena dengan ketrampilan yang dimilikinya itu maka dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan dengan lebih optimal. Ketrampilan itu bisa diperoleh dari pengalaman dan juga dari program latihan kerja yang diadakan di perusahaan yang bersangkutan. PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan

kemajuan karyawannya yaitu dengan cara memberikan program latihan kerja yang berupa magang, training kursus kepada karyawannya supaya dapat menjadi tenaga kerja yang potensial.

**Tabel 5.7**  
**Jenis Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	17	56,67
3.	Cukup setuju	1	3,33
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.7 mengenai perlunya jenis latihan kerja yang diikuti karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % menjawab sangat, 17 orang atau 56,67 % menjawab setuju, seorang atau 3,33 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja yang diikuti karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo sesuai dengan bidang tugas masing-masing karyawan, oleh karena itu dengan adanya program latihan kerja ini dapat membantu karyawan dalam peningkatan produktivitas kerjanya dan membantu perusahaan dalam mencapai target produksinya. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat jenis latihan kerja yang diberikan kepada karyawan demi kemajuan kinerja karyawan.

**Tabel 5.8**  
**Manfaat Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.8 di atas mengenai manfaat latihan kerja terhadap pelaksanaan tugas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % memberikan jawaban sangat setuju, 13 orang atau 43,33 % menjawab setuju, 5 orang atau 16,67 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,67 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil latihan kerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan semakin ahli atau terampil dibidangnya, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya karyawan yang ahli dan terampil akan semakin memberikan keuntungan bagi perusahaan karena target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi, di sisi lain tingkat kesalahan dapat dikurangi secara optimal. Dengan demikian latihan kerja yang dilaksanakan pada PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memberikan manfaat bagi kemajuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja.

**Tabel 5.9**  
**Pentingnya Latihan Kerja dalam Membantu Promosi**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	4	13,33
2.	Setuju	19	63,33
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.9 di atas mengenai pentingnya latihan kerja dalam membantu promosi karyawan dapat dilihat bahwa 4 orang atau 13,33 % menjawab sangat setuju, 19 orang atau 63,33 % menjawab setuju, 5 orang atau 16,67 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,67 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja sangat membantu karyawan dalam menaiki jenjang promosi yang lebih baik dikarenakan karyawan tersebut dirasa sudah mempunyai bekal ketrampilan yang lebih dari cukup. Pihak manajemen dalam menaikkan jabatan atau melakukan promosi terhadap seseorang tentunya melalui berbagai pertimbangan. Untuk itu karyawan yang dipilih untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi harus benar-benar karyawan yang cakap dan tingkat kecakapan seseorang dapat dicapai melalui kursus, training atau magang. Dengan adanya latihan kerja akan membantu kemudahan karyawan dalam mencapai promosi jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 5.10**  
**Manfaat Latihan Kerja dalam Mengembangkan Ketrampilan Dasar**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	6	20
2.	Setuju	15	50
3.	Cukup setuju	8	26,67
4.	Kurang setuju	1	3,33
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.10 di atas mengenai manfaat latihan kerja dalam mengembangkan ketrampilan dasar karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang atau 20 % menjawab sangat setuju, 15 orang atau 50 % menjawab setuju, 8 orang atau 26,67 % menjawab cukup setuju dan seorang atau 3,3 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja sanga bermanfaat dan membantu pengembangan ketrampilan dasar seorang karyawan dalam meningkatkan hasil produksi dan produktivitas kerja perusahaan. Pengembangan ketrampilan bagi seorang karyawan tidak dapat dicapai begitu saja, akan tetapi melalui beberapa tahapan atau proses. Adapun proses pengembangan ketrampilan dasar karyawan dapat dilakukan melalui magang, training maupun kursus-kursus yang dilakukan baik didalam maupun di luar perusahaan.

**Tabel 5.11**  
**Jumlah Sarana dan Prasarana Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	7	23,33
2.	Setuju	17	56,66
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	2	6,66
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.11 di atas mengenai adanya jumlah sarana dan prasarana latihan kerja yang memadai dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 23,33 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,33 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana latihan kerja yang disediakan cukup memadai bagi karyawan. Jika sarana dan prasarana latihan kerja yang ada cukup memadai maka akan sangat membantu karyawan dalam melakukan segala aktivitas kerja dan hasil produksi mengalami peningkatan. Sarana dan prasarana latihan kerja di perusahaan ditujukan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program latihan kerja.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel latihan kerja berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.12**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Latihan Kerja**

No.	Skor	Responden	Persentase	Kriteria
1.	5 – 9	0	-	Tidak pernah mengikuti
2.	10 – 14	2	6,67	Jarang mengikuti
3.	15 – 18	4	13,33	Cukup sering mengikuti
4.	19 – 22	20	66,67	Sering mengikuti
5.	23 – 25	4	13,33	Selalu mengikuti
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.12 di atas mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang latihan kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa selalu mengikuti latihan kerja, 20 responden atau 66,67 % menyatakan sering mengikuti, 4 responden atau 13,33 % menyatakan cukup sering mengikuti dan 2 responden atau 6,67 % menyatakan jarang mengikuti.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa latihan kerja sangat berperan dalam membantu pengembangan tenaga kerja pada masa-masa yang akan datang.

### 5.2.3 Produktivitas Kerja

Tabel berikut ini menyatakan responden yang mengemukakan pendapatnya tentang adanya produktivitas kerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo

**Tabel 5.13**  
**Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	14	46,66
2.	Setuju	14	46,66
3.	Cukup setuju	2	6,66
4.	Kurang setuju	-	-
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.13 di atas mengenai pengertian bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu dapat diketahui bahwa, sebanyak 14 orang atau 46,66 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,66 % menjawab setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab cukup setuju.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo rata – rata tepat waktu dalam memulai suatu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki rasa tanggung-jawab, semangat dan kedisiplinan yang tinggi sehingga ketepatan waktu merupakan awal yang baik untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

**Tabel 5.14**  
**Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	9	30
2.	Setuju	16	53,33
3.	Cukup setuju	1	3,33
4.	Kurang setuju	4	13,33
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.14 di atas mengenai anggapan bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dapat diketahui, bahwa sebanyak 9 orang atau 30 % menjawab sangat setuju, 16 orang atau 53,33 % menjawab setuju, seorang atau 3,33 % menjawab cukup setuju dan 4 orang atau 13,33 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo memiliki tingkat kecakapan, loyalitas, kemampuan dan kedisiplinan yang tinggi sehingga setiap beban kerja merupakan tugas yang harus segera diselesaikan.

**Tabel 5.15**  
**Perusahaan Akan Rugi Apabila Terjadi Kegagalan dalam Bekerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	14	46,66
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	3	10
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.15 di atas mengenai anggapan bahwa setiap kegagalan yang dilakukan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang atau 46,66 % yang menjawab sangat setuju, 13 orang atau 43,3 % menjawab setuju dan yang 3 orang atau 10 % menjawab cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan tidak pernah mengalami kegagalan dalam bekerja dan hanya kadang-kadang saja mengalami kegagalan bekerja. Hal ini dengan sendirinya dapat mengurangi pengeluaran biaya untuk pembuatan produk, waktu dan tenaga sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Tabel 5.16  
Penyelesaian Pekerjaan Secara Optimal  
PT. Dieng Djaya Wonosobo

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	12	40
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	5	16,66
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.16 di atas mengenai anggapan bahwa apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 orang atau 40 % menjawab sangat setuju, 13 orang atau 43,33 % menjawab setuju dan 5 orang atau 16,66 % menjawab cukup setuju.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo selalu berusaha bekerja secara maksimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Produksi yang Dicapai Berkualitas**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	11	36,66
2.	Setuju	17	56,66
3.	Cukup setuju	2	6,66
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.17 di atas mengenai adanya anggapan bahwa hasil produksi yang dicapai selama ini telah memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,66 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66 % menjawab setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata kualitas produk yang dihasilkan karyawan pada PT Dieng Djaya Wonosobo adalah baik dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel produktivitas kerja berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.18**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Produktivitas Kerja**

No.	Skor	Responden	Persentase	Kriteria
1.	5 – 9	0	-	Tidak produktif
2.	10 – 14	0	-	Kurang produktif
3.	15 – 18	5	16,67	Cukup produktif
4.	19 – 22	14	46,67	Produktif
5.	23 – 25	11	36,66	Sangat produktif
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.18 mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang produktivitas kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,67 % menyatakan cukup produktif, 14 responden atau 46,67 % menyatakan produktif dan 11 responden atau 36,66 % menyatakan sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh seleksi dan latihan kerja.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara seleksi terhadap produktivitas kerja atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, diperoleh hasil jawaban sebagai berikut.

**Tabel 5.19**  
**Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja**

Seleksi

Produktivitas Kerja	Seleksi				
	Kurang ketat	Cukup ketat	Ketat	Sangat ketat	Total
Cukup produktif	2 6,67 %	1 3,33 %	2 6,67 %		5 16,67 %
Produktif	2 6,67 %	5 16,67 %	5 16,67 %	2 6,67 %	14 46,67 %
Sangat produktif		1 3,33 %	1 6,67 %	9 30 %	11 36,67 %
Total	4 13,33 %	7 23,33 %	8 26,67 %	11 36,67 %	30 100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.19 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang atau 13,33 % menyatakan bahwa seleksi kurang ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif.

Pendapat 7 responden atau 23,33 % menyatakan bahwa seleksi cukup ketat, terdiri dari seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya cukup produktif, 5 responden atau 16,67 % produktivitas kerjanya produktif dan seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi cukup ketat maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 8 responden atau 26,67 % menyatakan bahwa seleksi ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif, 5 responden atau 16,67 % produktivitas kerjanya produktif dan seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi ketat maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 11 responden atau 36,67 % menyatakan bahwa seleksi sangat ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif dan 9 responden atau 30 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi sangat ketat maka produktivitas kerja karyawan sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa semakin ketatnya seleksi yang dilakukan terhadap penerimaan karyawan baru maka produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat atau semakin produktif.

### 5.2.2 Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara latihan kerja terhadap produktivitas kerja atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, diperoleh hasil jawaban sebagai berikut.

**Tabel 5.20**  
**Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Latihan Kerja

	Jarang mengikuti	Cukup sering mengikuti	Sering mengikuti	Selalu mengikuti	Total
Cukup produktif	2 6,67 %	2 6,67 %	1 3,33 %		5 16,67 %
Produktif		2 6,67 %	10 33,33 %	2 6,67 %	14 46,67 %
Sangat produktif			9 30 %	2 6,67 %	11 36,67 %
Total	2 6,67 %	4 13,33 %	20 66,67 %	4 13,33 %	30 100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.20 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang atau 6,67 % menyatakan bahwa jarang mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 orang responden atau 6,66 % produktivitas kerjanya cukup produktif. Dengan demikian berarti apabila jarang mengikuti latihan kerja maka produktivitas kerja karyawan cukup produktif.

Pendapat 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa cukup sering mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif.

Pendapat 20 responden atau 66,67 % menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, terdiri dari seorang responden atau 3,33 %

produktivitas kerjanya cukup produktif, 10 responden atau 33,33 % produktivitas kerjanya produktif dan 9 responden atau 30 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila sering mengikuti latihan kerja maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa selalu mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat atau semakin produktif.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada PT. Dieng Djaya Wonosobo, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo, menunjukkan bahwa karyawan dijadikan yang sebagai responden sebagian besar adalah perempuan, berusia antara 21 – 40 tahun dengan tingkat pendidikan rata-rata SD dan SMA.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi seleksi ditentukan oleh karyawan yang setuju dengan adanya proses seleksi melalui pendidikan, proses seleksi melalui pengalaman kerja, pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas kerja, perlunya pengalaman kerja dan kemampuan kerja dan perlunya proses seleksi melalui motivasi kerja. Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai seleksi menyatakan bahwa seleksi sangat ketat.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi latihan kerja ditentukan oleh responden yang setuju akan adanya jenis latihan kerja, adanya manfaat kerja, pentingnya latihan kerja dalam membantu promosi, bermanfaatnya latihan kerja dalam mengembangkan ketrampilan dasar serta jumlah sarana dan prasarana latihan kerja yang memadai.

Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai latihan kerja menyatakan bahwa karyawan sering mengikuti latihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja ditentukan oleh ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, timbulnya kerugian bagi perusahaan apabila terjadi kegagalan dalam bekerja, pekerjaan yang harus diselesaikan secara optimal dan pencapaian hasil produksi yang berkualitas. Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai produktivitas kerja adalah produktif.
5. Sebanyak 11 responden menyatakan bahwa seleksi adalah sangat ketat, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin ketatnya seleksi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
6. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

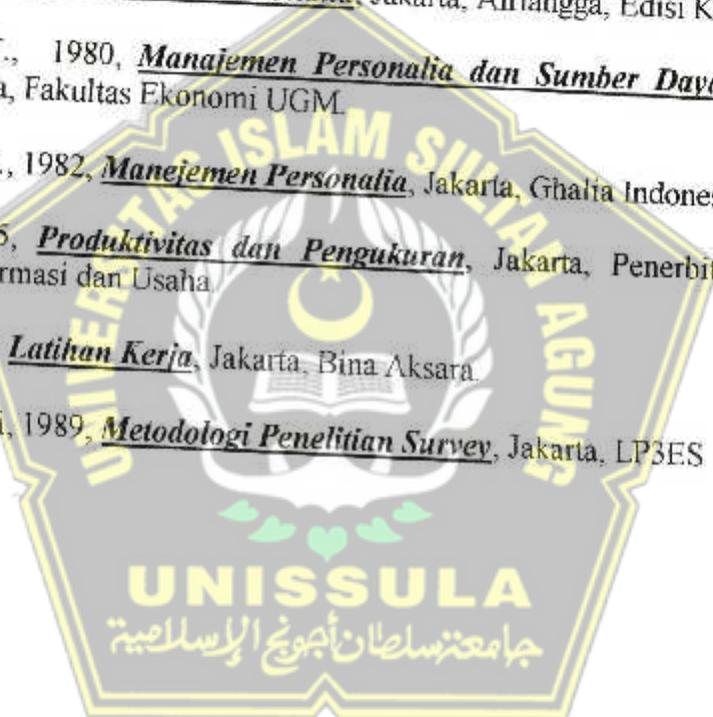
## 6.2 Saran-saran

Melihat permasalahan yang ada, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Proses seleksi yang telah dilakukan ternyata terbukti menciptakan atau membentuk karyawan-karyawan yang potensial Untuk itu sebaiknya selalu dilakukan pembersihan-pembersihan dalam proses seleksi sehingga penyaringan calon-calon karyawan benar-benar sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun karyawan yang telah dididik menjadi karyawan yang handal sebaiknya dipertahankan karena hal itu merupakan salah satu investasi yang membutuhkan dana besar dan jangka waktu yang cukup lama.
2. Latihan kerja sebaiknya tidak diberikan apabila terjadi kesalahan saja, akan tetapi dilakukan secara periodik karena mencegah timbulnya kesalahan adalah lebih baik dan lebih mudah daripada memperbaiki kesalahan walaupun sifatnya sangat kecil sekalipun.
3. Dengan meningkatkan kesadaran dan kemampuan sumber daya karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya, akan dapat dihasilkan produk yang bermutu tinggi dan dapat memuaskan konsumen. Untuk itu alternatif pemecahan masalah yang sebaiknya dilakukan oleh PT Dieng Djaya adalah dengan menekan setiap penyimpangan yang terjadi seperti misalnya perbaikan proses, desain dan perawatan mesin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, 1974, *Pengantar Metode Statistik II*, Jakarta, Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Desler Gary, 1987, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga.
- Djarwanto, Ps. dan Pangestu Subagyo, 1996, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE, Edisi Keempat.
- Flippo, Edwin, 1985, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Airlangga, Edisi Keenam.
- Handoko, Hani T., 1980, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi UGM.
- Nitisemito, Alex S., 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J., 1985, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta, Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Usaha.
- Rostor, John, 1983, *Latihan Kerja*, Jakarta, Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri, 1989, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES.



## DAFTAR PERTANYAAN

### A. Data Pribadi Responden

1. Nama Responden :
2. Umur : a. 15 – 20 tahun c. 31 – 40 tahun  
b. 21 – 30 tahun d. 41 – 50 tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :

### B. Proses Seleksi

1. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi di perusahaan melalui pendidikan dikatakan sangat memuaskan ?

- |                  | Skor |
|------------------|------|
| a. Sangat setuju | 5    |
| b. Setuju        | 4    |
| c. Cukup setuju  | 3    |
| d. Kurang setuju | 2    |
| e. Tidak setuju  | 1    |

2. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi di perusahaan melalui pengalaman kerja dikatakan sangat memuaskan ?

- |                  | Skor |
|------------------|------|
| a. Sangat setuju | 5    |
| b. Setuju        | 4    |
| c. Cukup setuju  | 3    |
| d. Kurang setuju | 2    |
| e. Tidak setuju  | 1    |

3. Apakah anda setuju, apabila pendidikan yang dimiliki karyawan dikatakan dapat berpengaruh secara memuaskan terhadap tingkat produktivitas ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

4. Apakah anda setuju, apabila dengan memiliki pengalaman kerja dibidang yang sama dan mempunyai kemampuan lebih banyak dikatakan dapat bekerja secara memuaskan dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman ?

	skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

5. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi melalui motivasi kerja dikatakan sangat memuaskan?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

### C. Latihan Kerja

6. Apakah anda setuju, apabila jenis latihan kerja yang anda ikuti di perusahaan dapat membuat anda bekerja dengan memuaskan ?

Skor

- |                  |   |
|------------------|---|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. Setuju        | 4 |
| c. Cukup setuju  | 3 |
| d. Kurang setuju | 2 |
| e. Tidak setuju  | 1 |

7. Apakah anda setuju, apabila hasil latihan kerja yang diikuti sangat bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas ?

Skor

- |                  |   |
|------------------|---|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. Setuju        | 4 |
| c. Cukup setuju  | 3 |
| d. Kurang setuju | 2 |
| e. Tidak setuju  | 1 |

8. Apakah anda setuju, apabila latihan kerja (kursus, training, magang) dikatakan dapat membantu seseorang untuk menaiki tangga / promosi ke jenjang yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab ?

Skor

- |                  |   |
|------------------|---|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. Setuju        | 4 |
| c. Cukup setuju  | 3 |
| d. Kurang setuju | 2 |
| e. Tidak setuju  | 1 |

9. Apakah anda setuju, bahwa magang, training atau kursus yang dilakukan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dasar ?

	skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

10. Apakah anda setuju, apabila sarana dan prasarana latihan kerja yang ada dalam perusahaan jumlahnya cukup memadai untuk memperoleh hasil latihan yang lebih baik ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

#### D. Produktivitas

11. Apakah anda setuju, bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

12. Apakah anda setuju, bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

13. Apakah anda setuju, apabila setiap kegagalan yang dilakukan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

14. Apakah anda setuju, apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

15. Apakah anda setuju, bahwa selama ini hasil produksi yang dicapai telah memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1



**PENGARUH SELEKSI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. DIENG DJAYA WONOSOBO**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Jurusan Manajemen



Nama

:

ARIFATUL FARIDA

NIM

:

04.96.5553

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

## ABSTRAKSI

ARIFATUL FARIDA, 04.96.5553, Pengaruh Seleksi dan Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djaya Wonosobo, dibimbing oleh ABDUL HAKIM sebagai Dosen Pembimbing I dan M. ALI SHAHAB sebagai Dosen Pembimbing II.

PT. Dieng Djaya merupakan sebuah perusahaan *manufacturing* yang bergerak dalam industri pengolahan makanan ringan yang berupa jamur. Dalam kegiatan produksinya, walaupun sebagian besar dilakukan oleh tenaga mesin namun tetap membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang tidak sedikit. Untuk mendapatkan karyawan yang cakap, terampil dan memiliki loyalitas tinggi, PT. Dieng Djaya melakukan seleksi yang cukup ketat dalam proses penerimaan karyawan karena apabila pihak perusahaan salah dalam melakukan pemilihan karyawan maka akan berdampak negatif di kemudian hari. Selain itu untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga mengadakan program latihan kerja. Dengan program latihan kerja tersebut diharapkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dapat terpenuhi dengan tepat dan benar.

Penelitian ini dibatasi pada masalah : 1). bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo 2). bagaimana pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo. Untuk merumuskan masalah dalam rangka pengujian kebenaran hipotesis digunakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang dianggap relevan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yang meliputi : seleksi dan latihan kerja. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : 1). untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo. 2). Untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel kontingensi. Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil-hasil sebagai berikut :

1. Sebanyak 11 responden menyatakan bahwa seleksi adalah sangat ketat, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin ketatnya seleksi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : ARIFATUL FARIDA

Nim : 04.96.5553

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH SELEKSI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DIENG DJAYA  
WONOSOBO

Pembimbing I : Drs. Abdul Hakim, MSi

Pembimbing II: Drs. M. Ali Shahab, MSi

Semarang, Maret 2001

Menyetujui

Pembimbing I



(Drs. Abdul Hakim, MSi)

Pembimbing II



(Drs. M. Ali Shahab, MSi)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



(Heru Sulistyo, SE, MSi)

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.."*

*(QS . Al-Insyiroh : 6-8)*

*"Kehidupan dunia itu adalah sebuah sandiwara dan hanya sementara"*

*(Arifatul Farida)*



Kupersembahkan dengan 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 atas semua dorongan serta perhatian yang diberikan.*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat hidayahNya, sehingga skripsi tentang *“Pengaruh Seleksi dan Latihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djaya Wonosobo”* dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata I (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

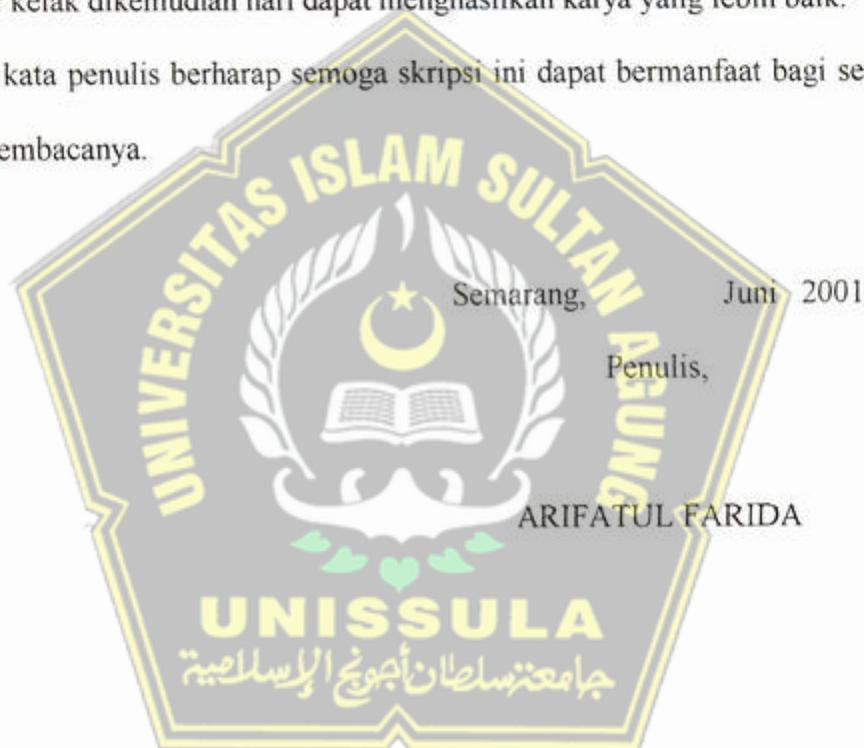
Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. Abdul Hakim, MSi, 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 dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga menjadikan skripsi ini.
6. Semua pihak 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 dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

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



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAKSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pembatasan Masalah .....	3
1.3 Perumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Seleksi .....	6
2.1.1 Pengertian Seleksi .....	6
2.1.2 Faktor-faktor Dalam Seleksi .....	6
2.1.3 Berbagai Peralatan Test .....	9
2.1.4 Langkah-langkah Dalam Seleksi .....	10
2.2 Latihan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Latihan Kerja .....	13
2.2.2 Jenis Latihan Kerja .....	13
2.2.3 Hasil Latihan Kerja .....	15
2.2.4 Sarana dan Prasarana Latihan .....	16

2.3	Produktivitas .....	17
2.3.1	Produktivitas Kerja Karyawan .....	18
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	19
2.4	Kerangka Pikir .....	20
2.5	Hipotesis .....	21
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian .....	23
3.2	Lokasi Penelitian .....	23
3.3	Populasi dan Sampel .....	23
3.4	Responden .....	24
3.5	Metode Pengambilan Sampel .....	25
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	25
3.7	Metode Analisis Data .....	26
3.8	Definisi Operasional Variabel .....	27
 BAB IV GAMBARAN UMUM		
4.1	Sejarah Umum Perusahaan .....	32
4.1.1	Sejarah Perkembangan Perusahaan .....	32
4.1.2	Lokasi Perusahaan .....	34
4.1.3	Tujuan Perusahaan .....	35
4.1.4	Struktur Organisasi .....	35
4.1.5	Organisasi dan Personalia .....	38
4.1.6	Produksi .....	40
4.1.7	Proses Produksi .....	42
4.1.8	Hasil Produksi .....	49
4.1.9	Pemasaran .....	50
4.1.10	Saluran Distribusi .....	50

4.2	Gambaran Umum Responden .....	51
4.2.1	Umur Responden .....	51
4.2.2	Jenis Kelamin .....	52
4.2.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	53

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil .....	54
5.1.1	Seleksi .....	54
5.1.2	Latihan Kerja .....	59
5.1.3	Produktivitas Kerja .....	65
5.1	Pembahasan .....	70
5.2.1	Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja .....	70
5.2.2	Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ..	72

## BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan .....	75
6.2	Saran-saran .....	76

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Kontigensi .....	27
4.1 Lokasi Penanaman Jamur .....	34
4.2 Order Penjualan Tahun 1996 - 1999 .....	41
4.3 Jumlah Hasil Produksi Tahun 1996-1999 .....	42
4.4 Harga Jual per Fel Tahun 1996 - 1999 .....	48
4.5 Realisasi Volume Penjualan Tahun 1996 -1999 .....	49
4.6 Umur Responden .....	51
4.7 Jenis Kelamin Responden .....	52
4.8 Tingkat Pendidikan Responden .....	53
5.1 Proses Seleksi Melalui Pendidikan .....	54
5.2 Proses Seleksi Melalui Pengalaman Kerja .....	55
5.3 Pendidikan Berpengaruh Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja .....	56
5.4 Perlunya Pengalaman Kerja dan Kemampuan .....	57
5.5 Proses Seleksi Melalui Motivasi Kerja .....	58
5.6 Kriteria Penilaian Jawaban Responden Atas Pertanyaan Tentang Proses Seleksi .....	59
5.7 Jenis Latihan Kerja .....	60
5.8 Manfaat Latihan Kerja .....	61
5.9 Pentingnya Latihan Kerja dalam Membantu Promosi .....	62
5.10 Manfaat Latihan Kerja Dalam Mengembangkan Ketrampilan Dasar .....	63

5.11	Jumlah Sarana dan Prasarana Latihan Kerja.....	64
5.12	Kriteria Penilaian Jawaban Responden .....	65
5.13	Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan.....	66
5.14	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan .....	67
5.15	Perusahaan Akan Rugi Apabila Terjadi Kegagalan dalam Bekerja .....	67
5.16	Penyelesaian Pekerjaan Secara Optimal .....	68
5.17	Hasil Produksi Yang Dicapai Berkualitas.....	69
5.18	Kriteria Penilaian Jawaban Responden Atas Pertanyaan Tentang Produktivitas Kerja .....	70
5.19	Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja .....	71
5.21	Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	73



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Pengaruh antara Seleksi dan Latihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	21
4.1 Struktur Organisasi PT. Dieng Djaya Wonosobo .....	36
4.2 Skema Proses Produksi Perusahaan Jamur PT. Dieng DJaya Wonosobo	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya menginginkan bahwa tenaga kerja dimiliki mempunyai hasil kerja optimal. Pada kenyataannya, setiap tenaga kerja memiliki kemampuan berbeda-beda baik kemampuan dalam menerima setiap perintah maupun pada saat melaksanakan kegiatan kerja. Hal ini antara lain disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : latihan kerja, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan dalam mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.

Setiap jenis pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan menuntut adanya kemampuan dalam menyelesaikan masing-masing bagian kerjanya dengan baik. Meskipun dalam kegiatan produksi telah menggunakan mesin-mesin modern yang serba otomatis, namun keseluruhan faktor tersebut tetap tidak akan memiliki arti apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang menjalankan dan mengawasinya.

Tingkat perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh team manajemen dalam mengatur seluruh sumber daya yang dimiliki, misalnya pada bagian produksi dengan adanya pengaturan, pendelegasian wewenang dan penugasan karyawan yang tepat sesuai dengan kemampuan maupun keahliannya maka setiap hasil pekerjaan akan sesuai dengan budget yang direncanakan.

Pengadaan tenaga kerja yang dibutuhkan bagi perusahaan, dilakukan dengan cara menyeleksi setiap karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi

dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja kerja dari luar yang sebelumnya tidak dikenal baik mengenai tingkat pendidikan, keahlian dan kemampuan. Dengan adanya seleksi tersebut, paling tidak perusahaan sudah melakukan tindakan preventif sejak awal, yaitu mencari tenaga-tenaga kerja baru dan memiliki tingkat kecakapan-kecakapan tertentu.

Selain itu juga diperlukan adanya latihan-latihan kerja bagi karyawan di mana hasil dari latihan tersebut dapat diterapkan dalam perusahaan, sehingga nantinya dapat memberikan hasil prestasi kerja yang memuaskan dari tenaga kerjanya dalam menguasai berbagai ketrampilan dan keahlian teknis. Latihan ini dapat diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dengan maksud agar tenaga kerja dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada perusahaan. Dengan adanya latihan maka diharapkan produktivitas kerja yang dicapai akan mengalami peningkatan dan perusahaan juga akan mengalami kemajuan. Adapun kemajuan perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kesejahteraan yang akan diterima oleh karyawan.

Tenaga kerja dalam perusahaan adalah merupakan faktor yang sangat penting, dan diperolehnya tenaga kerja yang potensial dengan melalui program seleksi dan latihan kerja. Dengan tenaga kerja yang cakap maka perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan setiap jenis pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dengan tepat dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan. Tingkat produktivitas kerja karyawan dikatakan baik apabila besarnya pengeluaran

sebanding dengan hasil yang diinginkan. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan pada PT. Dieng Djaya adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi jamur berdasarkan waktu dan tenaga kerja yang ada. PT. Dieng Djaya merupakan sebuah perusahaan *manufacturing* yang bergerak dalam industri pengolahan makanan ringan yang berupa jamur. Dalam kegiatan produksinya, walaupun sebagian besar dilakukan oleh tenaga mesin namun tetap membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang tidak sedikit. Untuk mendapatkan karyawan yang cakap, terampil dan memiliki loyalitas tinggi, PT. Dieng Djaya melakukan seleksi yang cukup ketat dalam proses penerimaan karyawan karena apabila pihak perusahaan salah dalam melakukan pemilihan karyawan maka akan berdampak negatif di kemudian hari. Selain itu untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga mengadakan program latihan kerja. Dengan program latihan kerja tersebut diharapkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dapat terpenuhi dengan tepat dan benar. Untuk itu menarik dilakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Seleksi dan Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dieng Djaya Wonosobo”**.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Mengingat sangat luas dan kompleknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka perlu dibatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih mengena sasaran. Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo ?
2. Bagaimana pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo ?

### 1.3 Perumusan Masalah

Dalam kenyataan terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Akan tetapi tidak mungkin semuanya dianalisa pada penelitian ini. Untuk merumuskan masalah dalam rangka pengujian kebenaran hipotesis digunakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang dianggap relevan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yang meliputi : seleksi dan latihan kerja.

### 1.4 Tujuan Penelitian

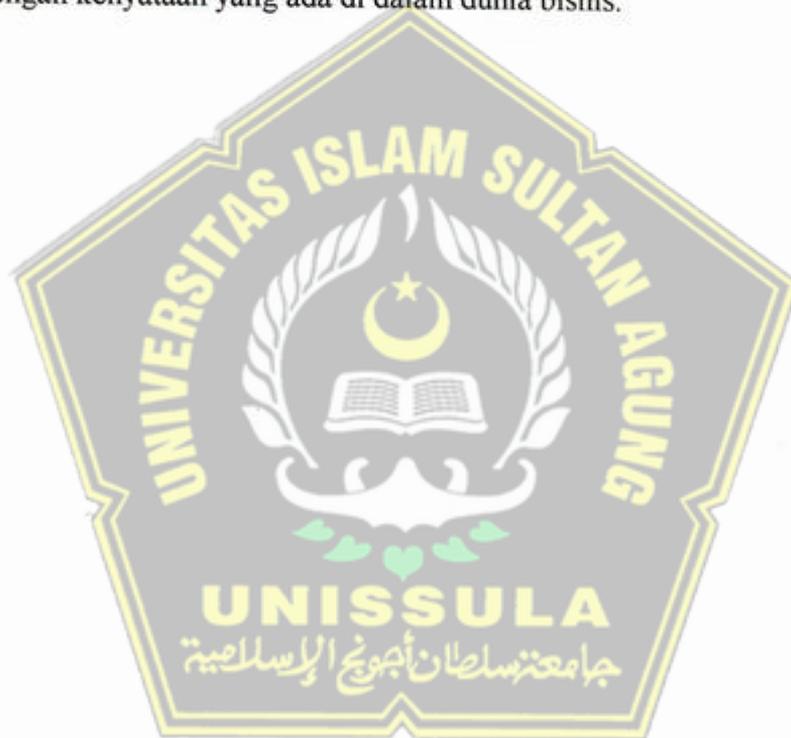
Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.
2. Untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan mampu memberikan berbagai macam manfaat. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Dieng Djaya Wonosobo untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- b. Sebagai tambahan referensi pada bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai proses seleksi dan latihan kerja.
- c. Untuk membandingkan secara langsung antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di dalam dunia bisnis.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Seleksi**

##### **2.1.1 Pengertian Seleksi**

Alex S. Nitisemito (1982:18) mengemukakan bahwa pada dasarnya seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu.

Susilo Martoyo (1987:15) memberikan pengertian mengenai definisi seleksi yang lain, yaitu serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan dalam menarik dan memenuhi supply para tenaga kerja dan menugaskan karyawan tersebut pada pekerjaan yang paling cocok berdasarkan keahlian-keahlian yang dimiliki. Cara untuk melaksanakan proses perekrutan, perusahaan harus membuat program-program tertentu yang disesuaikan dengan jumlah dan ketrampilan yang dibutuhkan serta keadaan di sekitar pasar tenaga kerja. Di samping itu harus diadakan evaluasi secara sistematis mengenai keuntungan relatif dan biaya teknik seleksi alternatif.

##### **2.1.2 Faktor – faktor dalam Seleksi**

Faktor–faktor yang menjadi dasar dilakukannya program seleksi yang digunakan untuk menyelidiki latar belakang secara aktual dapat terwujud dalam

beberapa hal, diantaranya adalah faktor pendidikan, pengalaman, dan motivasi terhadap pekerjaan yang ditawarkan. Faktor-faktor tersebut menurut Alex S. Nitisemito (1982:58) adalah sebagai berikut :

a. Seleksi terhadap pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Pengertian pendidikan dan pengalaman adalah berbeda, karena seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai pengalaman sebaliknya seseorang yang berpengalaman belum tentu berpendidikan tinggi. Pada tingkat keahlian tertentu, dalam suatu jangka pendek mungkin akan lebih baik mensyaratkan pengalaman. Tetapi untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi mungkin pendidikan lebih penting dari pengalaman.

b. Seleksi terhadap pengalaman kerja

Apabila memperhatikan advertensi surat-surat kabar (saat ini terutama tentang penawaran kerja) maka sering dicantumkan syarat dimilikinya suatu pengalaman, bagi calon karyawan karena dengan pengalaman yang cukup panjang dan bervariasi maka diharapkan calon karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tidak memiliki pengalaman sama sekali.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja, sebab dengan pengalaman tersebut perusahaan tidak perlu melaksanakan training atau bila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja. Ada pula perusahaan yang melakukan seleksi terhadap pengalaman seorang pelamar sebagai suatu hal penting, sebab dengan dapat diterimanya orang yang berpengalaman akan

ditemukan ide-ide baru bagi perusahaan. Sebenarnya tidak setiap perusahaan memberikan arti penting mengenai pengalaman dalam penyeleksian karyawan. Ada beberapa perusahaan yang justru menekankan bagi calon karyawan yang belum memiliki pengalaman karena dengan belum berpengalaman tersebut, cara berpikir dan pola kerja karyawan dapat terbentuk sesuai dengan keinginan perusahaan bersangkutan. Sebagai contohnya banyak perusahaan asing terutama perusahaan Jepang yang ada di Indonesia lebih senang menerima tenaga kerja yang belum berpengalaman sehingga dapat dibentuk sesuai dengan keinginannya. Bagi perusahaan-perusahaan asing Amerika, cenderung lebih suka menerima tenaga kerja yang sudah berpengalaman daripada yang belum berpengalaman. Kedua teori tersebut dapat dianggap tepat, sesuai dengan situasi dan kondisi dengan tujuan yang ingin dicapai.

c. Seleksi atas motivasi dan keinginan kerja

Seleksi pegawai secara langsung berkaitan dengan motivasi pegawai. Cara memilih calon yang baik dan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan harus memperhatikan mengenai perilaku, motivasi dan ketrampilan bergaul antar pribadi. Hal-hal tersebut dapat diketahui perusahaan pada saat mengadakan wawancara. Wawancara yang efektif adalah komunikasi dua arah dimana pihak pewawancara dapat mengetahui lebih banyak mengenai latar belakang calon karyawan, kepentingan dan nilai-nilainya, serta memberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengajukan pertanyaan mengenai organisasi dan pekerjaannya.

### 2.1.3 Berbagai Peralatan Test

Ada beberapa jenis test penerimaan. Setiap test mempunyai kegunaan yang terbatas dan tujuan yang berbeda. Secara ringkas berbagai tipe test menurut T. Hani Handoko (1985:65) dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Test Psikologis (*Psychological Test*)

Yaitu berbagai peralatan test yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan keinginan berprestasi. Bentuk-bentuk test ini mencakup :

- a. Test kecerdasan (*Intelligence Test*), menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
- b. Test kepribadian (*Personality Test*), dimana hasilnya akan mencerminkan sikap mau bekerja sama, sifat kepemimpinan dan unsur-unsur kepribadian lainnya.
- c. Test bakat (*Aptitude Test*), mengukur kemampuan potensial pelamar yang dapat dikembangkan.
- d. Test Minat (*Interest Test*), mengukur antusias pelamar terhadap suatu jenis pekerjaan.
- e. Test Prestasi (*Achievement Test*), mengukur kemampuan pelamar sekarang.

#### 2. Test Pengetahuan (*Knowledge Test*)

Yaitu bentuk test dengan menguji pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

### 3. *Performance test*

Yaitu untuk mengukur kemampuan para pelamar dalam melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

#### 2.1.4 Langkah-langkah dalam Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi, manajer harus memperhatikan langkah-langkah yang menjadi prosedur seleksi. Menurut T. Hani Handoko (1985:62-74) langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Penerimaan pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Bila pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan ketidakpahaman. Langkah selanjutnya adalah memeriksa kebenaran informasi lamaran.

##### 2. Test-test penerimaan

Test-test penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif obyektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan juga sebagai alat bantu yang menilai kemungkinan padanya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Agar test dapat meloloskan pelamar yang tepat, maka ia harus valid artinya bahwa skor-skor test mempunyai hubungan yang berarti dengan prestasi kerja atau dengan kriteria-kriteria relevan lainnya. Di samping itu juga harus reliabel yang

artinya bahwa test seharusnya menghasilkan skor–skor secara konsisten setiap waktu seorang pelamar melakukannya.

### 3. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi dapat diterima atau tidaknya seorang pelamar. Wawancara merupakan teknik seleksi yang luas digunakan. Teknik tersebut merupakan pertukaran informasi dua arah dimana pewawancara mempelajari pelamar dan pelamar mempelajari perusahaan. Ada 5 tahap proses wawancara, yaitu :

#### a. Persiapan pewawancara

Kegiatan persiapan pewawancara ini meliputi penentuan sasaran wawancara, pengembangan berbagai pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara, format pertanyaan serta pengenalan awal tentang pelamar dengan mempelajari blanko lamaran. Pewawancara harus mampu menjelaskan tugas-tugas pekerjaan, upah, tunjangan, dan standar prestasi serta bidang-bidang pekerjaan.

#### b. Pengarahan

Saat wawancara dimulai, pewawancara perlu menciptakan hubungan yang rileks dengan pelamar dan suasana enak. Pewawancara dapat menggunakan bahasa non verbal, senyuman, sikap duduk yang rileks dan jabat tangan.

#### c. Pertukaran informasi

Merupakan inti proses wawancara, yaitu komunikasi dua arah yang membantu pewawancara mulai mengajukan pertanyaan– pertanyaan kepada pelamar.

d. *Term-nya*

Bila waktu wawancara telah habis, pewawancara perlu memberi isyarat bahwa wawancara segera berakhir.

e. *Evaluasi*

Setelah wawancara berakhir, wawancara mencatat jawaban-jawaban tertentu dan kesan-kesan umum mengenai pelamar. Penilai ini dapat menggunakan catatan yang telah disediakan secara standart sehingga diharapkan dapat meningkatkan reliabilitas wawancara.

4. *Pemeriksaan referensi*

Pemeriksaan referensi untuk mengetahui bagaimana tipe pelamar, apakah pelamar calon pekerja yang dapat dipercaya, bagaimana sifat-sifat atau kepibadian pelamar. Bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal positif, oleh karena itu referensi pribadi jarang digunakan.

5. *Referensi medis*

Proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan tenaga kerja dibuat. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh dokter di luar perusahaan atau oleh tenaga medis perusahaan sendiri.

6. *Wawancara atasan langsung*

Atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas para tenaga kerja baru yang diterima, oleh karena itu pendapat dan persetujuan mereka harus dipertimbangkan untuk keputusan penerimaan final.

Komitmen para atasan langsung pada umumnya akan semakin besar bila mereka diajak berpartisipasi dalam proses seleksi.

#### 7. Keputusan penerimaan

Apabila diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Para pelamar yang tidak dipilih harus diberitahu.

## 2.2 Latihan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Latihan Kerja

John Procton (1983:12) mengemukakan bahwa latihan kerja adalah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar.

Gary Desler (1986:248) juga mengemukakan bahwa latihan kerja adalah training teknis yang merupakan upaya pembinaan ketrampilan dasar yang diperlukan pegawai baru atau lama untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan kedua definisi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa latihan kerja yang diadakan dalam perusahaan dapat membantu ketrampilan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan.

### 2.2.2 Jenis Latihan Kerja

George Stauss (1984:80-86) mengemukakan bahwa terdapat 7 (tujuh) jenis latihan, dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1. Pelatihan induksi untuk tenaga kerja baru

Bagi tenaga kerja baru yang belum pernah mempunyai pekerjaan, dunia kerja mungkin merupakan cara hidup yang sama sekali baru. Tenaga kerja baru mengalami pencairan karena sandaran sosial dan pedoman situasi sebelumnya sudah disingkirkan. Kondisi ini bisa menjadi waktu terbaik untuk melatih. Pelatihan induksi yang sebaik-baiknya bisa menghindarkan tenaga kerja belajar metode dan prosedur yang tidak tepat.

### 2. Belajar teknik dan konsep baru

Dalam masyarakat yang dinamis, kebanyakan pekerjaan selalu berubah bahkan membuat banyak ketrampilan menjadi usang, untuk itu perlu memonitor pekerjaan yang sedang dilakukan, ketrampilan yang dibutuhkan, dan alat yang digunakan untuk pelatihan baru.

### 3. Pelatihan perbaikan

Jika ketampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan dapat dihasilkan suatu lingkaran setan. Jadi pelatihan bukanlah suatu proses satu langkah, tapi merupakan tanggung jawab manajerial secara terus menerus.

### 4. Membantu tenaga kerja terlantar

Manajemen dengan pandangan jauh ke depan berpendirian bahwa jika tenaga kerja menjadi terlantar karena teknologi baru, manajemen mempunyai tanggung jawab untuk melatih mereka kembali sehingga mereka dapat pendapatan dan kedudukan mereka. Berbagai jaminan juga berguna untuk mengurangi perlawanan pekerja dan serikat kerja terhadap perusahaan.

#### 5. Pelatihan untuk kenaikan pangkat

Pelatihan efektif membantu orang untuk menaiki tangga promosi ke pekerjaan yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Menggantikan kewajiban rekan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi selama masa libur atau bila mereka tidak berada di tempat, merupakan peluang lain untuk pelatihan tidak resmi.

#### 6. Magang

Biasanya seorang magang menjadi lulusan magang dalam tempo dua sampai lima tahun. Program yang terbaik mengadakan giliran antara pekerjaan dan bahkan antara majikan, sehingga si magang belajar semua dari segi keahlian.

#### 7. Melatih orang yang kurang untung

Perusahaan mempunyai peran penting untuk membantu yang kurang beruntung dalam mengembangkan ketrampilan dasar tenaga kerja yang berguna dan dibayar dengan baik

### 2.2.3 Hasil Latihan Kerja

Keberhasilan suatu program latihan apapun langsung berhubungan dengan keberhasilan segi-segi lain dari personalia. Jika tenaga kerja sudah tinggi motivasinya dan mereka mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, maka program pelatihan yang tersusun dengan baik akan membuahkan prestasi yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut pelatihan ( Mukijat, 1991:5 ) :

a. Pelatihan harus mampu membantu tenaga kerja menambah kemampuan .

- b. Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan tenaga kerja, dalam sikapnya terhadap pekerjaan.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu

#### 2.2.4 Sarana dan Prasarana Latihan

Moh. As'ad (1988:68) mengemukakan bahwa terdapat beberapa komponen yang dibutuhkan dalam pelatihan. Adapun komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sasaran latihan dan training

Setiap latihan harus mempunyai sasaran yang jelas, dapat diuraikan di dalam perilaku-perilaku yang diamati.

- b. Pelatih atau Trainer

Tugas pelatih adalah mengerjakan bahan-bahan latihan dengan metode-metode.

- c. Bahan-bahan latihan

Bahan-bahan pelatihan haruslah relevan, sehingga sasaran latihan akan tercapai

- d. Metode pelatihan

- e. Trainees (peserta)

Peserta adalah komponen yang cukup penting sebab berhasilnya suatu program pelatihan tergantung pada pesertanya.



### 2.3 Produktivitas

Beberapa pengertian produktivitas yang dikemukakan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Secara umum produktivitas mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Payaman Simanjuntak, 1983:25)
- b. Kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang biasanya diperhitungkan per-jam per-orangan atau per-mesin atau per-faktor produksi lain (Komaruddin, 1979:339).
- c. Produktivitas adalah jumlah yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (*International Labour Service*, 1979:3).

Pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Untuk memperbesar jumlah yang dihasilkan, yaitu barang dan jasa, dapat dilakukan melalui perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas. Pada dasarnya peningkatan produktivitas dikelompokkan kedalam 4 bentuk (Payaman Simanjuntak, 1983:26) :

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.

- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

### 2.3.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu lembaga bisnis mempunyai kegiatan untuk produk dan mendistribusikan kepada konsumen dengan harapan untuk memperoleh laba yang memuaskan, oleh karena itu diperlukan adanya keseimbangan antara *output* dan *input*. Adapun *input* yang dimaksud adalah faktor produksi yang berupa tenaga kerja, modal yang apabila kesemuanya digunakan dan diusahakan secara efisien dan efektif perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar sehingga perusahaan dapat memperbesar investasinya.

**“Para manager dan usahawan memandang produktivitas dari sudut output yang dihubungkan dengan efisiensi secara menyeluruh dari hasil pekerjaan secara organisasi atau individual dan di sini dipertimbangkan kualitatif dan kuantitatif dimasukkan.” (George R. Terry, 1979:77)**

Diantara semua faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa, sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya manusia dalam kaitannya dengan produktivitas kerja.

Pengertian produktivitas juga dicanangkan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk tertentu dalam waktu tertentu. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standart yang telah ditentukan dalam waktu yang lebih singkat.

Dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang optimal diharapkan tenaga kerja dapat berperan serta secara efisien dan efektif. Peran serta tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk kesediaan bekerja, disiplin, bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja sesuai dengan pedoman hal tersebut dapat dicapai bila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diperhatikan, baik yang berhubungan dengan diri tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, pengalaman, perhatian, motivasi dan kondisi fisik yang berhubungan langsung dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah. Adapun faktor – faktor tersebut menurut J. Ravianto (1985:22) adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang dalam melaksanakan setiap bentuk kegiatan.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi produktivitas seseorang

c. Kesempatan kerja dan manajemen

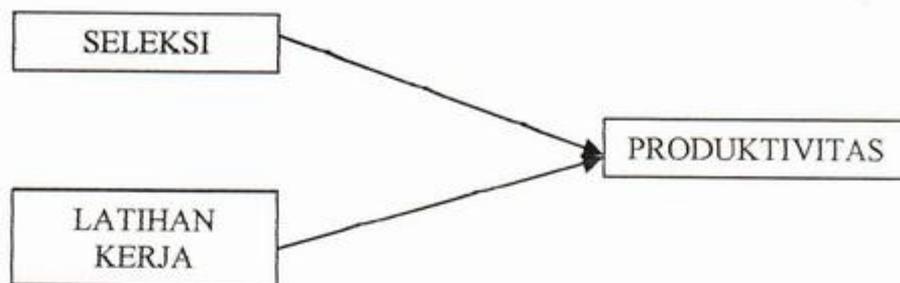
Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan akan mempengaruhi tingkat produktivitas orang tersebut. Salah penempatan seorang tenaga kerja dalam satu bidang pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan pendidikan dan latihan disebabkan oleh karena kelemahan dalam manajemen sehingga akan mengurangi produktivitas kerja.

d. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas juga dipengaruhi kebijakan pemerintah dalam bidang produksi investasi, teknologi, perijinan usaha, fiskal, harga distribusi dan lain lain.

## 2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan sesuai dengan gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1 : Pengaruh antara Seleksi dan Latihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Keterangan :

Seleksi ( $X_1$ ) dan latihan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak (Susilo Maryoto, 1987:15). Sedangkan latihan kerja adalah perbuatan sadar telah menjanjikan berlangsungnya proses belajar (John Procton, 1983:12). Adapun Produktivitas adalah jumlah yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (*International Labour Service*, 1979:3).

## 2.5 Hipotesis

Menurut Suharsini Arikanto (1994:62), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.
2. Diduga latihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana suatu penelitian berawal pada suatu permasalahan dan berakhir pada jawaban masalah yang di pertanyakan. Bila jawaban berupa ringkasan kenyataan dari suatu permasalahan maka disebut penelitian deskriptif (Sapaniah Faisal, 1989:24). Metode penelitian deskriptif analisis yang digunakan dalam menganalisa seleksi dan latihan kerja terhadap produktivitas karyawan bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisa data yang sudah ada diperusahaan. Jenis metode deskriptif yang digunakan adalah metode survey.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi merupakan suatu tempat dimana peneliti mendapatkan data-data. Data-data tersebut diperoleh dari para responden yang bertujuan untuk mendapatkan suatu informasi dan keterangan yang berhubungan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dalam hal ini lokasi penelitian dimana tempat dilakukan adalah Perusahaan Jamur Dieng Djaya Wonosobo.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama (Anto Dajan, 1996:110)

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1996:107). Pada penelitian ini polulasinya adalah tenaga kerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo khususnya tenaga kerja pada bagian produksi, mengingat tenaga kerja pada bagian produksi sebanyak 300 karyawan dapat diukur tingkat produktivitasnya terhadap perusahaan.

Sampel adalah bagian dari populasi karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap sudah mewakili keseluruhan populasi. (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1986:109)

Jika populasinya di bawah 100 maka diambil sampel sebesar 50 % sedangkan jika populasi > 100 maka sampel dapat diambil sebesar 10 % sampai 15 % (Winarno Surakhmad, 1985:200)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 % dari 300 karyawan atau sebanyak 30 responden karyawan bagian produksi.

### 3.4 Responden

Terdapat beberapa kriteria bagi sampel yang digunakan. Beberapa kriteria tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Status sudah berkeluarga
- b. Mempunyai pekerjaan tetap maupun sampingan
- c. Mendapatkan pendapatan setiap bulan
- d. Berpendidikan SD, SLTP, SMU, Perguruan Tinggi

Responden didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya dan merupakan penduduk yang bertempat tinggal di Wonosobo dengan jenis kelamin dan umur yang berbeda.

### 3.5 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dalam penelitian ini teknis sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana yaitu dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, kemudian individu-individu tersebut diberi nomor 1 sampai 300. Kemudian diambil sampel 30 secara acak dimulai dari nomor 9, 30, 45, 190 sampai sampel genap menjadi 30.

Peneliti mengambil sebanyak 30 responden dari 300 karyawan bagian produksi untuk sampel sebagai bahan penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Setiap penelitian harus didasarkan pada kerangka tertentu dalam pengumpulan data, sehingga penelitian dapat dilakukan secara terarah dan tidak mengambang. Metode pengumpulan data di sini diperlukan untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan persoalan yang dihadapi. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah merupakan data yang diperoleh dari sumbernya. Data primer diperoleh melalui :

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan manajer personalia PT. Dieng Djaya Wonosobo.

b. *Questioner*

Pengumpulan data yang diperoleh melalui permintaan keterangan kepada pihak yang memberikan jawaban, yang diajukan melalui kuestioner yang sudah penulis sediakan.

2. Data Sekunder

Cara memperoleh data sekunder melalui studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan membaca dan meneliti buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang tengah diteliti, serta brosur-brosur yang berasal dari instansi-instansi atau lembaga yang terkait.

### 3.7 Metode Analisis Data

Setelah data-data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah analisis data. Pada tahap ini semua data dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga diperoleh kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang ada dalam penelitian.

Penelitian ini hanya menggunakan analisis kualitatif yaitu merupakan penelitian yang sulit diberi pembenaran secara matematik, karena lebih cenderung pada penyampaian perasaan atau wawasan yang datanya diambil berdasarkan sampel

sehingga dapat menyediakan informasi penting. Adapun pengolahan data kualitatif dilakukan dengan menggunakan tabel kontingensi.

**Tabel 3.1**  
**Kontingensi**

	1	2	...	K	Jumlah
1	n <sub>11</sub> N <sub>11</sub>	n <sub>12</sub> N <sub>12</sub>	...	n <sub>1k</sub> N <sub>1k</sub>	n <sub>10</sub>
2	n <sub>21</sub> N <sub>21</sub>	n <sub>22</sub> N <sub>22</sub>	...	n <sub>2k</sub> N <sub>2k</sub>	n <sub>20</sub>
...	...	...	...	...	...
B	n <sub>B1</sub> N <sub>B1</sub>	n <sub>B2</sub> N <sub>B2</sub>	...	N <sub>Bk</sub> N <sub>Bk</sub>	n <sub>B0</sub>
Jumlah	n <sub>01</sub>	n <sub>02</sub>	...	n <sub>0k</sub>	n

Sumber : Sudjana, Statistik I, 1998:17

Dimana :

B : Baris yang menyatakan B kategori

K : Kolom yang menyatakan variabel responden

n<sub>11</sub>,n<sub>12</sub> : Banyaknya data atau frekuensi nyata

N<sub>11</sub>,N<sub>12</sub> : Banyaknya frekuensi yang diharapkan dari sampel yang diharapkan dari populasi

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu mengubah konsep-konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Adapun definisi masing-masing konsep adalah :

## 1. Seleksi

Seleksi pada dasarnya adalah usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja perusahaan.

Indikator – indikator dalam proses seleksi antara lain:

- a. Pendapat responden mengenai proses seleksi di perusahaan melalui pendidikan
- b. Pendapat responden mengenai proses seleksi di perusahaan melalui pengalaman kerja
- c. Pendapat responden mengenai pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas
- d. Pendapat responden bahwa karyawan lebih berpengalaman apabila memiliki pengalaman kerja dan mempunyai kemampuan lebih banyak.
- e. Pendapat responden mengenai proses seleksi melalui motivasi kerja

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5(5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = ketat
- $< 15$  = tidak ketat

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka seleksi dikategorikan ketat, sedangkan apabila  $< 15$  maka seleksi dikategorikan tidak ketat.

## 2. Latihan kerja

Latihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian, ketrampilan dan pengetahuan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan .

Indikator – indikator dalam latihan kerja antara lain :

- a. Pendapat responden mengenai latihan kerja yang dilakukan dapat membuat karyawan bekerja dengan memuaskan
- b. Pendapat responden mengenai hasil latihan kerja yang bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas
- c. Pendapat responden mengenai latihan kerja (kursus, training, magang) dapat membantu seseorang untuk menaiki tangga / promosi ke jenjang yang lebih baik dan lebih bertanggung-jawab.
- d. Pendapat responden mengenai manfaat magang, training atau kursus yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dasar
- e. Pendapat responden mengenai sarana dan prasarana latihan kerja yang ada dalam perusahaan jumlahnya cukup memadai untuk memperoleh hasil latihan yang lebih baik

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5(5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = selalu mengikuti
- $< 15$  = tidak mengikuti

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka latihan kerja dikategorikan selalu mengikuti, sedangkan apabila  $< 15$  maka latihan kerja dikategorikan tidak mengikuti.

### 3. Produktivitas

Produktivitas adalah merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia, dengan menghasilkan output yang semaksimal mungkin ( optimal )

Indikator – indikator dalam produktivitas antara lain :

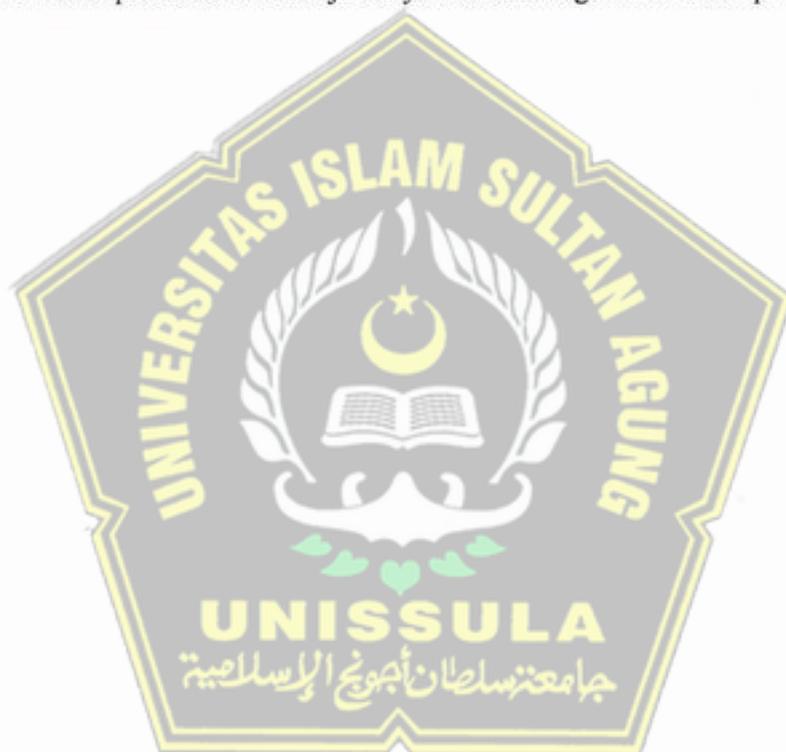
- a. Pendapat responden bahwa hasil produksi yang akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu
- b. Pendapat responden bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- c. Pendapat responden bahwa apabila terjadi kegagalan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan.
- d. Pendapat responden bahwa apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Pendapat responden bahwa selama hasil produksi yang dicapai telah memenuhi target yang ditentukan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kriteria penilaian diukur melalui :

$$5(5/2) + 5(1/2) = 15$$

- $\geq 15$  = produktif
- $< 15$  = tidak produktif

Berdasarkan kriteria di atas maka apabila skor yang didapatkan responden itu  $\geq 15$  maka produktivitas kerja karyawan dikategorikan produktif, sedangkan apabila  $< 15$  maka produktivitas kerja karyawan dikategorikan tidak produktif.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Dieng Dieng Djaya merupakan salah satu anak perusahaan PT. Mantrust, sebuah perusahaan yang banyak bergerak dalam bidang agro industri. Sebagian besar produk yang dihasilkan oleh PT. Mantrust adalah makanan kaleng.

Pada tahun 1969, PT. Mantrust berkeinginan memperluas usahanya dengan memproduksi *mushroom* atau jamur *campignon* untuk dikalengkan. Dataran tinggi Dieng dan sekitarnya dipilih sebagai tempat utama usaha rintisan tersebut. Pemilihan lokasi didasari oleh kecocokan tanah, iklim kelembapan dan ketinggian wilayah tersebut sebagai tempat penanaman *mushroom*. Rintisan pertama dilakukan pada tahun 1970 dengan penanaman jamur di areal telaga warna dengan bentuk yang masih sangat sederhana yaitu dengan membuat bedengan-bedengan dari bambu yang diberi atap ijuk. Team ahli dari Taiwan didatangkan khusus ke Dieng pada tahun 1971 untuk membuat tempat penanaman yang lebih baik yaitu *shed-shed* plastik di atas tanah dengan lokasi penganon.

Atas prakarsa Bapak T. Soetantyo, Direktur Utama PT. Mantrust, gagasan pendirian perusahaan pengolahan *mushroom* tersebut baru terlaksana pada tahun 1972, dengan mendirikan sebuah perusahaan yang khusus menangani pengolahan *mushroom* dengan nama PT Dieng Jaya. Sebagai lokasi pabrik dipilih Dieng Wetan.

Pada tahun itu juga Bapak. T. Soetantyo mengadakan banyak pendekatan dengan instansi terkait di wilayah tersebut seperti Bupati Banjarnegara, Camat Batur dan terutama pada masyarakat sekitar. Beliau menggambarkan keuntungan yang dapat diperoleh warga apabila proyek jamur yang didirikan dapat berjalan dengan lancar, akan dihasilkan banyak kompos bekas yang dapat dimanfaatkan sebagai pupuk untuk menyuburkan tanah pertanian. Dikemukakan juga rencana kerja sama dan saling menguntungkan antara perusahaan dengan masyarakat sekitar. Bentuk kerja sama tersebut diwujudkan dengan pola PIR (Perkebunan Inti Rakyat) jamur, yang baru terlaksana sejak tahun 1989. PT Dieng Djaya bertindak sebagai inti dan sebagai plasma adalah petani (masyarakat).

Produksi *mushroom* segar dari tahun ke tahun terus meningkat. Setelah tahun 1988 produksi *mushroom* mencapai 19,6 ton per hari dari 161 *shed* per-bulan. Tahun 1990 produksi jamur segar menghasilkan 50-60 ton per hari dan sekarang hampir mencapai 70-80 ton per hari.

Di dalam mendirikan suatu perusahaan, selalu dihadapkan pada masalah pemilihan lokasi perusahaan dan atau tempat dimana didirikan. Pemilihan lokasi sangat penting, karena merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan hendaknya harus diperhatikan sebaik-baiknya, atau diperhitungkan dengan beberapa aspek yang secara langsung dapat mempengaruhi rehabilitasi jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

PT. Dieng Djaya mempunyai kegiatan utama yaitu bagian penanaman dan bagian pengolahan / pengalengan. Untuk kegiatan tersebut memakai lahan seluas 280 Ha, yang tersebar di daerah kabupaten Wonosobo, Ambarawa dan Banjarnegara. Perinciannya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Lokasi Penanaman Jamur**

No	Lokasi	Luas (Ha)	Keterangan
1.	Kalianget	33	a. Kantor pusat b. Factory c. Pembibitan d. FGS
2.	Andongsili	63	a. Gudang Material b. Composting
3.	Merdada	28	Penanaman PIR
4.	Karang Bakal	23	Penanaman Inti
5.	Pasurenan	46	Penanaman Inti
6.	Sumberejo	63	Penanaman PIR
7.	Telaga Warna	1	a. Proshed b. R & D
8.	Karang Sari	1,5	R & D
9.	Ambarawa	5	R & D
10.	Kalibenda	16, 5	Gudang Ampas Tebu

Sumber : PT. Dieng Djaya

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi pabrik pengalengan yang semula berada di Dieng Wetan, sejak tahun 1987 dialihkan ke Kalianget, menjadi satu dengan kantor, gudang EGS, pembibitan dan bengkel. Lokasi pabrik ini berjarak 3 Km dari pusat kota dan berada di tepi jalan raya Wonosobo-Dieng. Pemindehan lokasi ini sangat menguntungkan dalam hal

penyediaan tenaga kerja beserta berbagai fasilitasnya. Selain itu terjangkau oleh berbagai sarana pendukung seperti jaringan listrik PLN, Jaringan air PDAM dan jaringan telekomunikasi. Letaknya yang sangat dekat dengan jalan raya sangat menguntungkan dari segi transportasi bahan mentah, bahan pembantu, produk jadi serta transportasi karyawan.

Namun ditinjau dari pengambilan bahan mentah, lokasi pabrik berjarak sekitar 30 Km dari lokasi penanaman memerlukan sarana transportasi yang memadai agar *supplay* bahan mentah dapat lancar dan susut selama perjalanan dapat diminimalkan.

#### 4.1.3 Tujuan Perusahaan

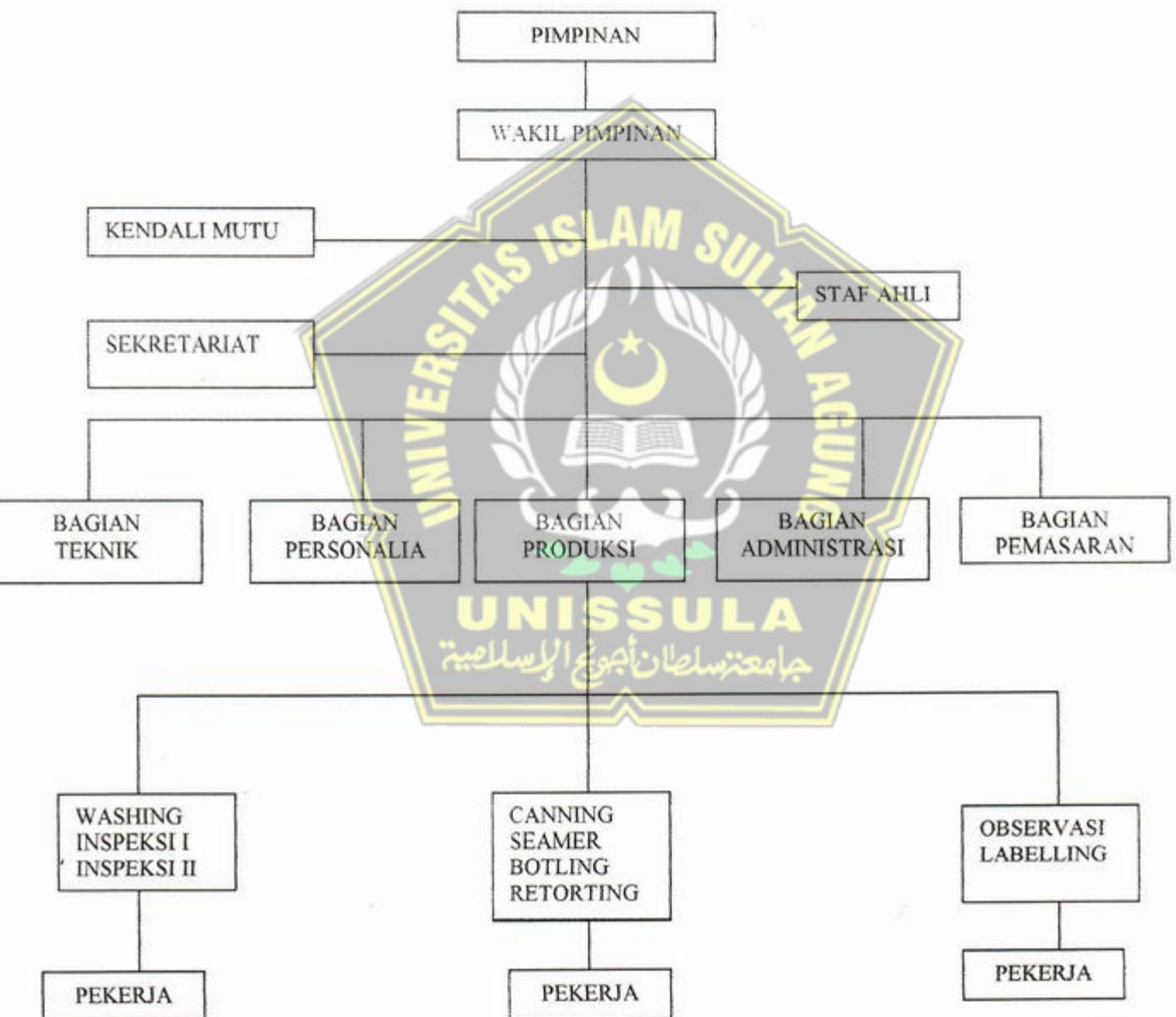
Tujuan perusahaan pada dasarnya untuk *business*, mencari keuntungan guna kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Disamping tujuan tersebut masih ada tujuan-tujuan lain, yaitu :

- Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani kecil dengan cara menampung hasil produksi mereka.
- Turut berpartisipasi dibidang pengolahan jamur dengan menghasilkan jamur bermutu tinggi

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan orang-orang yang berada dalam suatu wadah atau badan, dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Adapun bentuk organisasi PT. Dieng Djaya adalah bentuk organisasi garis dan staf, yaitu seorang pimpinan dibantu oleh staf-staf yang bertugas memberi saran dan nasehat. Dalam hal ini setiap bawahan bertanggung jawab langsung terhadap atasannya. Untuk lebih jelasnya, bentuk struktur organisasi di PT Dieng Djaya saat ini dapat dilihat dalam gambar berikut.



**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Dieng Djaya Wonosobo, 2000**

Sumber : PT. Dieng Djaya

Sedangkan uraian tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian seperti yang tercantum pada struktur organisasi tersebut, yaitu :

1. Pimpinan
  - a. Bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas perusahaan
  - b. Berwenang menetapkan kebijaksanaan perusahaan
  - c. Menyusun perencanaan dan mengkoordinasi pelaksanaan kerja
2. Wakil Pimpinan
  - a. Membantu pimpinan dalam menyusun rencana kerja
  - b. Mengarahkan dan menyusun tenaga kerja
  - c. Melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan yang ditentukan
3. Kendali Mutu
  - a. Mengadakan pengawasan jamur
  - b. Memeriksa jamur segar sampai produk jadi
  - c. Mengambil keputusan bila ada penyimpangan kualitas
4. Staff Ahli
  - a. Memberikan saran terhadap pimpinan perusahaan
  - b. Memberikan nasehat terhadap pimpinan perusahaan
5. Bagian Tehnik
  - a. Memperbaiki mesin-mesin produksi
  - b. Inventarisasi mesin dan peralatan
6. Bagian Personalia
  - a. Menerima dan memberhentikan karyawan

- b. Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan karyawan
  - c. Mengusahakan kesejahteraan karyawan
7. Bagian Produksi
- a. Merencanakan pelaksanaan kegiatan produksi
  - b. Mengatur jalannya produksi
  - c. Memelihara peralatan produksi
8. Bagian Administrasi
- a. Menyimpan dan mengamankan arsip-arsip perusahaan
  - b. Melayani kegiatan surat-menyurat
  - c. Bertanggung jawab kepada pimpinan
9. Bagian Pemasaran
- a. Mencari dan memperluas daerah pemasaran
  - b. Melakukan promosi terhadap hasil produksi
  - c. Bertanggung jawab terhadap pimpinan

#### 4.1.5 Organisasi dan Personalia

Organisasi dan personalia terbagi dalam tiga bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

##### 1. Jumlah karyawan

PT Dieng Djaya memiliki tenaga kerja dengan jumlah karyawan mencapai 4892 orang, dengan perincian sebagai berikut :

setiap satu tahun sekali. Selain itu perusahaan juga memproduksi non mushroom yang berupa Baby Corn dan Grent Bean, tetapi dalam jumlah yang sedikit bila dibandingkan dengan mushroom/jamur.

Pada dasarnya produknya terutama mushroom dapat dijadikan dua kualitas yaitu kualitas I (fancy/whole) dan kualitas II (non fancy/mekar). Dari kualitas ini selanjutnya dibuat 3 macam produk, yaitu :

1. Mushroom whole, yaitu mushroom yang payungnya masih tertutup berasal dari mushroom fancy
2. Mushroom slice, yaitu mushroom yang payungnya masih tertutup dan diiris dengan ketebalan 3 – 5 mm
3. Mushroom pieces dan stem, yaitu mushroom yang payungnya sudah terbuka (non fancy) tebal 3-5 mm.

Order penjualan yang telah diterima dalam empat tahun terakhir, yaitu tahun 1996-1999 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Order Penjualan Tahun 1996 / 1999**  
**PT Dieng Djaya Wonosobo**

Tahun	Order (Fcl)
1996	1500
1997	1500
1998	1350
1999	1200

Sumber : PT Dieng Djaya, 1999

Sedangkan perusahaan telah memproduksi selama empat tahun terakhir yaitu tahun 1996 – 1999 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Hasil Produksi Tahun 1996 / 1999**  
**PT Dieng Djaya Wonosobo**

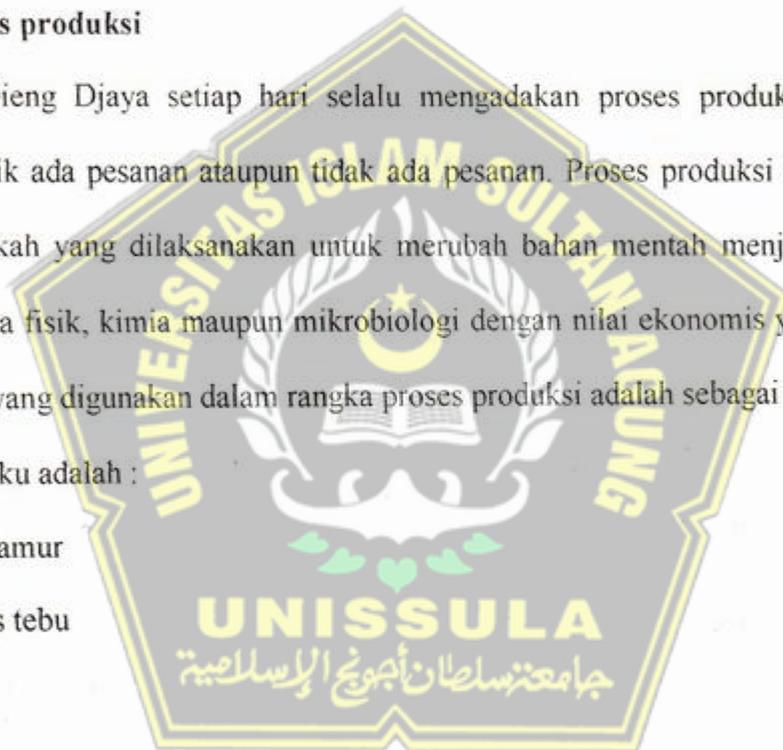
Tahun	Produksi (Fcl)
1996	1322
1997	1476
1998	1326
1999	1153

Sumber : Data Primer Perusahaan

#### 4.1.7 Proses produksi

PT Dieng Djaya setiap hari selalu mengadakan proses produksi, hal ini dilakukan baik ada pesanan ataupun tidak ada pesanan. Proses produksi merupakan langkah-langkah yang dilaksanakan untuk merubah bahan mentah menjadi produk olahan secara fisik, kimia maupun mikrobiologi dengan nilai ekonomis yang tinggi. Bahan baku yang digunakan dalam rangka proses produksi adalah sebagai berikut :

1. Bahan baku adalah :
  - a. Bibit jamur
  - b. Ampas tebu
  - c. Urea
  - d. Gibs
2. Bahan pengemas
  - a. Karton
  - b. Kaleng
  - c. Label

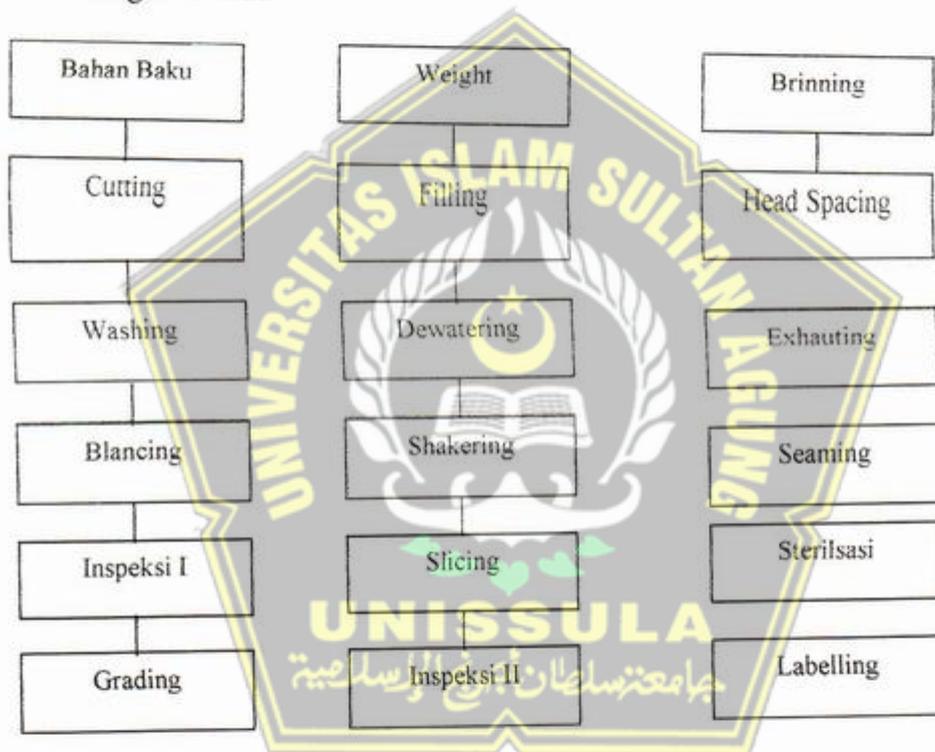


## 3. Bahan teknik

- a. Mesin
- b. Listrik
- c. Air

## 4. Bahan Plastik dan Sarana Kerja

Proses jalannya produksi yang dilaksanakan di perusahaan PT. Dieng Djaya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 : Skema Proses Produksi Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya Wonosobo**

Sumber : PT Dieng Djaya, 1999

Proses jalannya produksi yang dilaksanakan di perusahaan jamur PT. Dieng Djaya adalah sebagai berikut :

1. Fresh mushroom / Bahan baku

Bahan dasar jamur jenis champignon dibawa ke bagian produksi untuk diproses.

2. *Cutting / trimming*

Bagian – bagian jamur yang tidak dikehendaki seperti adanya akar, batang yang terlalu panjang, dan brown spot dipotong.

3. Washing

Jamur yang sudah dipotong kemudian dicuci dengan air dan harus benar – benar bebas dari kotoran.

4. *Blanching*

Jamur yang sudah dicuci tadi lalu dimasukkan blancher untuk dimasak, dengan uap panas bersuhu 85 – 90 derajat celsius.

5. Inspeksi I / Sortasi I

Jamur yang sudah masak kemudian dilakukan pendinginan dengan air begitu keluar dari blancher. Setelah itu dilakukan penyortiran secara manual untuk memisahkan jamur yang rusak dan kotor dan yang fancy atau nonfancy.

6. *Grading*

Kemudian jamur yang fancy dibawa ke screw grader untuk dipisah – pisahkan berdasarkan diameternya. Dari grading didapatkan hasil pemisahan berbeda – beda menurut ukuran diameternya dari grad no.1 sampai grad no.9.

7. Inspeksi II / Sortasi II

Jamur yang baru keluar dari screw grader diinspeksi secara manual, untuk memisahkan jamur non fancy dan jamur fancy yang lolos selanjutnya

didistribusikan ke masing – masing line ditangani sesuai jenis produk jamur. Jamur yang non fancy langsung masuk ke line MP.

#### 8. *Slicing* (pengirisan)

Jamur yang fancy langsung diiris dengan alat slicer dan jamur non fancy semuanya diiris untuk dijadikan produk jenis “piece and stem”, tetapi bila diproduksi jamur jenis whole jamur fancy tidak diiris.

#### 9. *Shakering*

Pada tahap pengayakan ini untuk memisahkan potongan – potongan yang ukurannya terlalu kecil (ear mushroom) atau yang hancur telah diiris (slicing).

#### 10. *Dewatering*

Usaha untuk mengurangi kandungan air pada bahan. Alat yang digunakan Dewater. Setelah proses penirisan (Dewatering) untuk produk – produk B in B, selanjutnya diadakann penyemprotan dengan butter / mentega 0,3 gram dengan sprayer. Mentega berfungsi menambah flavor dan meningkatkan gizi. Selanjutnya jamur yang telah disemprot dengan mentega dipanggang dalam broiler dengan tujuan untuk mendapatkan flavor diinginkan. Panas yang digunakan broiler sekitar 60 – 65 derajat celcius.

#### 11. *Filling*

Pengisian jamur ke dalam kaleng. Pada sebelumnya kaleng harus dicuci untuk menghilangkan kotoran dan mikroorganisme yang menempel pada kaleng kosong. Pengisian secara manual dengan dilakukan di atas filling table dan secara mekanis dilakukan dengan auitomaticfiller atau drum filler.

### 12. *Weight*

Dikenal dengan istilah *Drain Weight* (DWT) adalah berat tiris jamur dalam kaleng setelah mengalami sterilisasi dan inkubasi. Drain weight merupakan berat dikehendaki untuk masing – masing ukuran kemasan pada produk jadi. Drain weight harus sesuai dengan yang tertera pada etiket.

### 13. *Brinning*

Proses pengisian brine ke dalam kaleng sebagai canning medium. Larutan brine yang akan diisikan terlebih dahulu dipanaskan sekitar 75 derajat celcius, maksudnya untuk mencegah masuknya gas ke dalam kaleng.

### 14. *Head Spacing*

Proses pembentukan head space. Head space merupakan ruang kosong yang ada pada bagian atas kaleng dan diperlukan untuk mendapatkan ruang hampa pada waktu wadah ditutup. Ukuran head space pada pengalengan jamur kurang lebih 1/10 dari tinggi kaleng atau 10 % dari volume kaleng.

### 15. *Exhausting*

Proses penghilangan udara dan gas – gas lain dari bahan makanan dan wadah sebelum dilakukan penutupan wadah. Exhausting dilakukann dengan pemanasan exhausting box dengan suhu 70 derajat celcius, selama 8 – 10 menit dengan sumber panas dari uap. Exhausting dengan steam injection dengan menyemprotkan uap panas pada bagian atas kaleng sesaat sebelum kaleng ditutup. Steam injection merupakan satu rangkaian dengan mesin penutup.

### 16. Seaming

Proses penutupan kaleng dengan alat yang disebut Seamer. Seamer akan menyatukan badan kaleng dan lid (tutup kaleng) secara double seam. Double seam dibentuk dengan menyambung lipatan pada tutup dan tepi tubuh kaleng. Sambungan dari kedua logam tersebut dipress secara bersama – sama dan sealing compound akan mengisi ruang kosong diantara lipatan logam.

### 17. Sterilisasi

Proses yang bertujuan untuk mematikan semua mikroorganisme yang dapat menyebabkan kerusakan pada makanan yang dilakukan dengan cara memanaskan produk makanan pada suhu dan waktu tertentu. Alat yang digunakan adalah retort.

### 18. Labelling dan Palletizing

Produk yang lolos dibawa ke bagian labelling untuk diadakan pelabelan, sedangkan produk yang tidak lolos (ada masalah) akan dibawa ke gudang holding. Pelabelan dilakukan dengan mesin pelabelan yang bekerja secara otomatis. Kemudian dikemas menjadi cases – cases, selanjutnya dikemas dalam palet – palet segera dikirim ke distributor.

Daerah pemasaran hasil produksi perusahaan jamur PT. Dieng Djaya prosentase ke luar negeri, terutama Amerika Serikat merupakan yang terbesar yaitu 95% dari total prosentase perdagangan luar negeri, sedangkan diperdagangkan ke Timur Tengah, Jepang, dan Eropa. Di Amerika Serikat Pillsbury Co merupakan pembeli terbesar dengan label “Green Giant” sebesar 59%, sedangkan 45 %

merupakan produk jamur dengan produk lain, seperti Biry Eye, Frshlike (Dean Food Vegetable, Co), Western Family, Fally Fare, Shur Fine, America's Choice, Nature Value, Royalty, Stop & Shop, Food Lion, Springfield, Food Club, Kronger, Threfty Maid, Shoprite, Great Value, Polar, Red & White, Best Way, Town House (Saveway Inc.), Festival (Acme Food), Geisha (Nozaki). Sedangkan pasar Timur Tengah, Jepang dan Eropa masing – masing menggunakan label yang berbeda, seperti :

1. Pasar Eropa : Champinjoner (Good Food) Sweden.
2. Pasar Canada : Taste Tells
3. Pasar Timur Tengah : Antar Delicia, Greent Giant Al Alali dan Geisha.
4. Pasar Jepang : Strawberry Jones, Tengu, Royal Chef dan Hongoromo.

Dalam menentukan harga jual, perusahaan jamur didasarkan atas pengeluaran biaya selama produksi oleh perusahaan. Adapun harga jual dan volume penjualan yang berlaku selama empat tahun terakhir (1995–1999) seperti dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Harga Jual per Fcl Tahun 1995-1999**  
**Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya**

Tahun	Harga USD / Fcl
1996	18.000
1997	20.000
1998	23.000
1999	25.000

Sumber : PT. Dieng Djaya, 1999

**Tabel 4.5**  
**Realisasi Volume Penjualan Tahun 1995-1999**  
**Perusahaan Jamur PT. Dieng Djaya**

Tahun	Fcl
1996	1.322
1997	1.476
1998	1.326
1999	1.153

Sumber : PT. Dieng Djaya, 1997

#### 4.1.8 Hasil Produksi

Hasil produksi *factory mushroom* PT. Dieng Djaya adalah produk jamur yang dikemas dalam kaleng dan gelas dengan jenis ukuran kemasan dengan nama tertentu.

Produk jamur dalam kemasan kaleng dan gelas dibuat dengan konsep *market oriented* yang artinya produk dibuat dalam jumlah dan spesifikasi yang sesuai dengan order atau pesanan pembeli (*buyer*) dengan tujuan untuk mencapai kepuasan konsumen (*consumer satisfaction*).

Satuan produk yang siap diekspor adalah dalam *cases* yaitu kemasan *doos* yang digunakan untuk mengemas produk. Jumlah satuan kaleng atau gelas dalam satu *case* bervariasi tergantung besarnya ukuran kemasan. *Cases* tersebut disusun dalam satuan palet untuk selanjutnya dikirim ke pelabuhan di Semarang dalam kontainer. Dalam satu container umumnya dapat memuat 20 *pallet*. Jumlah *cases* dalam satu *pallet* tergantung dari besarnya *cases*.

#### 4.1.9 Pemasaran

PT. Dieng Djaya merupakan perusahaan pengalengan jamur terbesar di Indonesia dengan 95 % produk jamur yang dihasilkan dipasarkan ke luar negeri pangsa pasar terbesar dari produk jamur adalah Amerika Serikat ( 95 % ). Selain itu hasil produksi diekspor ke negara Jepang ( 3% ), Eropa ( 2% ), Timur Tengah dan Australia ( 2 % ) serta pasar lokal 3 %.

#### 4.1.10 Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang dimaksud adalah satu jalur yang dilalui oleh arus barang-barang dari produsen ke perantara dan akhirnya sampai kepada konsumen.

Pemasaran produk itu ditangani oleh perusahaan. PT. Dieng Djaya menangani produk akhir dan pengiriman produk ke pelabuhan Tanjung Mas Semarang. Pendistribusian produk hingga ke tangan konsumen di tangani langsung oleh pembeli (buyers) produk bersangkutan. Permintaan luar negeri terbesar adalah dari Giant Phillsbury Company, Amerika. Pembelian dari Green Giant (GG) dilakukan dengan sistem kontrak yang diperbarui dalam waktu tertentu. Selanjutnya pihak GG sendiri yang akan memasarkan produk tersebut ke Amerika. Label kemasan disediakan oleh PT Dieng Djaya sesuai dengan keinginan buyer dan semua merek produk merupakan hak paten dari buyer yang membeli produk.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 30 orang karyawan bagian produksi pada PT. Dieng Djaya Wonosobo. Dalam penelitian ini variabel seleksi yang diukur adalah tingkat pendidikan sebagai syarat seleksi dalam

suatu perusahaan, pengalaman kerja sebagai syarat dalam seleksi, pengaruh tingkat pendidikan terhadap, produktivitas, motivasi kerja sebagai syarat dalam seleksi, pengalaman di bidang yang sama. Variabel latihan kerja yang diukur adalah jenis latihan kerja, manfaat dari latihan kerja, perlunya latihan kerja untuk membantu karyawan dalam menaiki tangga promosi, magang, training dan kursus membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dasar, sarana dan prasarana latihan kerja yang ada, sedangkan variabel produktifitas kerja yang diukur adalah ketepatan waktu di dalam memulai pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pernah tidaknya mengalami kegagalan dalam pekerjaan dan kualitas produksi yang dicapai.

## 4.2 Gambaran Umum Responden

### 4.2.1 Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 responden diperoleh gambaran tentang umur dari masing-masing responden pada PT. Dieng Djaya Wonosobo yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6

Umur Responden

No.	Umur responden	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	15 - 20 tahun	2	6,67
2.	21 - 30 tahun	12	40
3.	31 - 40 tahun	16	53,33
4.	41 - 50 tahun	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 53,33 %, usia 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 40 % dan yang berusia antara 15 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau 6,67 %.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa pada umumnya karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya adalah tenaga kerja produktif, sehingga masih memiliki semangat yang tinggi dan kondisi kerja yang baik.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Dieng Djaya Wonosobo dapat diketahui bahwa tenaga kerja menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Laki – laki	8	26,7
2.	Perempuan	22	73,3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau 73,3 % adalah perempuan dan 8 orang atau 26,7 % adalah laki – laki.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja dan dibutuhkan oleh PT. Dieng Djaya Wonosobo adalah karyawan dengan

jenis kelamin perempuan karena karyawan ini dianggap lebih ulet, telaten dan teliti dalam menangani kegiatan-kegiatan kerja selama proses produksi berlangsung.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Dieng Djaya Wonosobo dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan menurut masing-masing responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Tingkat Pendidikan	Jmlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Tamat SD	11	36,7
2.	Tamat SMP	3	10
3.	Tamat SMA	10	33,3
4.	Tamat Sarjana	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,7 % berpendidikan tamat SD, 3 orang atau 10 % tamat SMP, 10 orang atau 33,33 % tamat SMA dan 6 responden berpendidikan Sarjana.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa PT. Dieng Djaya Wonosobo dalam penerimaan karyawan sangat memperhatikan tingkat pendidikan masing-masing calon karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki maka seseorang akan ditempatkan pada jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki sehingga.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil

##### 5.1.1 Seleksi

Suatu perusahaan tentu menginginkan karyawan yang baik dan potensial, oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan tersebut diperlukan proses seleksi yang tepat dan benar, upaya yang dilakukan PT. Dieng Djaya Wonosobo dalam melakukan seleksi terhadap pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi atau keinginan kerja karyawan.

**Tabel 5.1**  
**Proses Seleksi Melalui Pendidikan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	8	26,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	3	10
5.	Tidak setuju	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 di atas mengenai proses seleksi melalui pendidikan, dapat diketahui bahwa bahwa sebanyak 8 orang atau 26,67 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,33 % menjawab cukup setuju, 3 orang atau 13,33 % menjawab kurang setuju dan seorang atau 3,33 % menjawab tidak setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju akan pendapat yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan faktor yang penting dalam proses seleksi penerimaan karyawan. Hal ini disebabkan adanya keinginan penyesuaian status / jabatan yang disandang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Dengan adanya proses seleksi terhadap pendidikan maka akan diperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan tingkat pendidikan bagi seseorang yang akan diterima menjadi karyawan.

Tabel 5.2  
Proses Seleksi Melalui Pengalaman Kerja  
PT. Dieng Djaya Wonosobo

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	5	16,67
2.	Setuju	17	56,67
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	4	13,33
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 di atas mengenai proses seleksi melalui pengalaman kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang atau 16,67 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,67 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,3 % menjawab cukup setuju dan 4 orang atau 13,3 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa adanya pemilihan terhadap karyawan yang lebih berpengalaman di dalam proses seleksi kemungkinan disebabkan karena karyawan yang telah memiliki pengalaman dianggap dapat menguasai dan melaksanakan perintah-perintah kerja dengan baik dan benar, dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan pengalaman kerja karyawan yang diterimanya.

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan Berpengaruh Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	12	40
3.	Cukup setuju	6	20
4.	Kurang setuju	2	6,66
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 di atas mengenai pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas kerja dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % menjawab sangat setuju, 12 orang atau 40 % menjawab setuju, 6 orang atau 20 % menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, karena seorang karyawan yang berpendidikan tinggi akan mampu menghasilkan suatu tingkat produktivitas kerja yang lebih baik dan lebih optimal. Dengan demikian PT. Dieng

Djaya Wonosobo sangat memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang akan diterima.

**Tabel 5.4**  
**Perlunya Pengalaman Kerja dan Kemampuan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	11	36,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	-	-
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 di atas mengenai perlunya pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang akan diterima menjadi karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,67 % memberikan jawaban sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju dan 5 orang atau 16,67 % memberikan jawaban cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa perusahaan menetapkan bahwa karyawan yang akan diterima untuk bekerja di PT. Dieng Djaya Wonosobo harus mempunyai pengalaman kerja lebih banyak dan kemampuan kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga diharapkan nantinya mampu bekerja lebih cepat dan lebih baik berdasarkan pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan pengalaman kerja dan kemampuan karyawan yang akan diterima.

**Tabel 5.5**  
**Proses Seleksi Melalui Motivasi Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	8	26,67
2.	Setuju	14	46,67
3.	Cukup setuju	7	23,33
4.	Kurang setuju	1	3,33
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.5 di atas mengenai proses seleksi melalui motivasi kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang atau 26,67 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,67 % menjawab setuju, 7 orang atau 23,33 % menjawab cukup setuju dan 1 orang atau 3,33 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan seleksi sangat memperhatikan motivasi kerja dari pelamar. Dengan demikian dapat diuraikan bahwa seleksi karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo secara langsung berkaitan dengan motivasi karyawan yang bersangkutan sehingga dapat dilihat seberapa besar kemampuan dan potensi serta kemauan yang dimiliki karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan motivasi kerja karyawan yang akan diterima.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel seleksi berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.6**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Proses Seleksi**

No.	Skor	Responden	Prosentase	Kriteria
1.	5 – 9	0	0	Tidak ketat
2.	10 – 14	4	13,33	Kurang ketat
3.	15 – 18	7	23,33	Cukup ketat
4.	19 – 22	8	26,67	Ketat
5.	23 – 25	11	36,67	Sangat ketat
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.6 mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang proses seleksi dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,33 % menyatakan proses seleksi kurang ketat, 7 responden atau 23,33 % menyatakan cukup ketat, 8 responden atau 26,67 % menyatakan ketat dan 11 responden atau 36,67 % menyatakan sangat ketat.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa PT. Dieng Djaya di dalam penerimaan karyawan, dilakukan proses seleksi yang sangat ketat sehingga karyawan yang diterima nantinya adalah benar-benar karyawan yang cakap dan berbakat.

### 5.1.2 Latihan Kerja

Suatu perusahaan tertentu menginginkan karyawannya mempunyai ketrampilan yang cukup, karena dengan ketrampilan yang dimilikinya itu maka dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan dengan lebih optimal. Ketrampilan itu bisa diperoleh dari pengalaman dan juga dari program latihan kerja yang diadakan di perusahaan yang bersangkutan. PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memperhatikan

kemajuan karyawannya yaitu dengan cara memberikan program latihan kerja yang berupa magang, training kursus kepada karyawannya supaya dapat menjadi tenaga kerja yang potensial

**Tabel 5.7**  
**Jenis Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	17	56,67
3.	Cukup setuju	1	3,33
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.7 mengenai perlunya jenis latihan kerja yang diikuti karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % menjawab sangat, 17 orang atau 56,67 % menjawab setuju, seorang atau 3,33 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja yang diikuti karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo sesuai dengan bidang tugas masing-masing karyawan, oleh karena itu dengan adanya program latihan kerja ini dapat membantu karyawan dalam peningkatan produktivitas kerjanya dan membantu perusahaan dalam mencapai target produksinya. Dengan demikian PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat jenis latihan kerja yang diberikan kepada karyawan demi kemajuan kinerja karyawan.

**Tabel 5.8**  
**Manfaat Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	10	33,33
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.8 di atas mengenai manfaat latihan kerja terhadap pelaksanaan tugas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % memberikan jawaban sangat setuju, 13 orang atau 43,33 % menjawab setuju, 5 orang atau 16,67 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,67 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil latihan kerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan semakin ahli atau terampil dibidangnya, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya karyawan yang ahli dan terampil akan semakin memberikan keuntungan bagi perusahaan karena target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi, di sisi lain tingkat kesalahan dapat dikurangi secara optimal. Dengan demikian latihan kerja yang dilaksanakan pada PT. Dieng Djaya Wonosobo sangat memberikan manfaat bagi kemajuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja.

**Tabel 5.9**  
**Pentingnya Latihan Kerja dalam Membantu Promosi**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	4	13,33
2.	Setuju	19	63,33
3.	Cukup setuju	5	16,67
4.	Kurang setuju	2	6,67
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.9 di atas mengenai pentingnya latihan kerja dalam membantu promosi karyawan dapat dilihat bahwa 4 orang atau 13,33 % menjawab sangat setuju, 19 orang atau 63,33 % menjawab setuju, 5 orang atau 16,67 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,67 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja sangat membantu karyawan dalam menaiki jenjang promosi yang lebih baik dikarenakan karyawan tersebut dirasa sudah mempunyai bekal ketrampilan yang lebih dari cukup. Pihak manajemen dalam menaikkan jabatan atau melakukan promosi terhadap seseorang tentunya melalui berbagai pertimbangan. Untuk itu karyawan yang dipilih untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi harus benar-benar karyawan yang cakap dan tingkat kecakapan seseorang dapat dicapai melalui kursus, training atau magang. Dengan adanya latihan kerja akan membantu kemudahan karyawan dalam mencapai promosi jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 5.10**  
**Manfaat Latihan Kerja dalam Mengembangkan Ketrampilan Dasar**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	6	20
2.	Setuju	15	50
3.	Cukup setuju	8	26,67
4.	Kurang setuju	1	3,33
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.10 di atas mengenai manfaat latihan kerja dalam mengembangkan ketrampilan dasar karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang atau 20 % menjawab sangat setuju, 15 orang atau 50 % menjawab setuju, 8 orang atau 26,67 % menjawab cukup setuju dan seorang atau 3,3 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa latihan kerja sanga bermanfaat dan membantu pengembangan ketrampilan dasar seorang karyawan dalam meningkatkan hasil produksi dan produktivitas kerja perusahaan. Pengembangan ketrampilan bagi seorang karyawan tidak dapat dicapai begitu saja, akan tetapi melalui beberapa tahapan atau proses. Adapun proses pengembangan ketrampilan dasar karyawan dapat dilakukan melalui magang, training maupun kursus-kursus yang dilakukan baik didalam maupun di luar perusahaan.

**Tabel 5.11**  
**Jumlah Sarana dan Prasarana Latihan Kerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	7	23,33
2.	Setuju	17	56,66
3.	Cukup setuju	4	13,33
4.	Kurang setuju	2	6,66
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.11 di atas mengenai adanya jumlah sarana dan prasarana latihan kerja yang memadai dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 23,33 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66 % menjawab setuju, 4 orang atau 13,33 % menjawab cukup setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana latihan kerja yang disediakan cukup memadai bagi karyawan. Jika sarana dan prasarana latihan kerja yang ada cukup memadai maka akan sangat membantu karyawan dalam melakukan segala aktivitas kerja dan hasil produksi mengalami peningkatan. Sarana dan prasarana latihan kerja di perusahaan ditujukan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program latihan kerja.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel latihan kerja berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.12**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Latihan Kerja**

No.	Skor	Responden	Persentase	Kriteria
1.	5 – 9	0	-	Tidak pernah mengikuti
2.	10 – 14	2	6,67	Jarang mengikuti
3.	15 – 18	4	13,33	Cukup sering mengikuti
4.	19 – 22	20	66,67	Sering mengikuti
5.	23 – 25	4	13,33	Selalu mengikuti
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.12 di atas mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang latihan kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa selalu mengikuti latihan kerja, 20 responden atau 66,67 % menyatakan sering mengikuti, 4 responden atau 13,33 % menyatakan cukup sering mengikuti dan 2 responden atau 6,67 % menyatakan jarang mengikuti.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa latihan kerja sangat berperan dalam membantu pengembangan tenaga kerja pada masa-masa yang akan datang.

### 5.2.3 Produktivitas Kerja

Tabel berikut ini menyatakan responden yang mengemukakan pendapatnya tentang adanya produktivitas kerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo

**Tabel 5.13**  
**Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	14	46,66
2.	Setuju	14	46,66
3.	Cukup setuju	2	6,66
4.	Kurang setuju	-	-
5.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.13 di atas mengenai pengertian bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu dapat diketahui bahwa, sebanyak 14 orang atau 46,66 % menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,66 % menjawab setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab cukup setuju.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya Wonosobo rata – rata tepat waktu dalam memulai suatu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki rasa tanggung-jawab, semangat dan kedisiplinan yang tinggi sehingga ketepatan waktu merupakan awal yang baik untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

**Tabel 5.14**  
**Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang )	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	9	30
2.	Setuju	16	53,33
3.	Cukup setuju	1	3,33
4.	Kurang setuju	4	13,33
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.14 di atas mengenai anggapan bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dapat diketahui, bahwa sebanyak 9 orang atau 30 % menjawab sangat setuju, 16 orang atau 53,33 % menjawab setuju, seorang atau 3,33 % menjawab cukup setuju dan 4 orang atau 13,33 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo memiliki tingkat kecakapan, loyalitas, kemampuan dan kedisiplinan yang tinggi sehingga setiap beban kerja merupakan tugas yang harus segera diselesaikan.

**Tabel 5.15**  
**Perusahaan Akan Rugi Apabila Terjadi Kegagalan dalam Bekerja**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	14	46,66
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	3	10
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.15 di atas mengenai anggapan bahwa setiap kegagalan yang dilakukan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang atau 46,66 % yang menjawab sangat setuju, 13 orang atau 43,3 % menjawab setuju dan yang 3 orang atau 10 % menjawab cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan tidak pernah mengalami kegagalan dalam bekerja dan hanya kadang-kadang saja mengalami kegagalan bekerja. Hal ini dengan sendirinya dapat mengurangi pengeluaran biaya untuk pembuatan produk, waktu dan tenaga sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

**Tabel 5.16**  
**Penyelesaian Pekerjaan Secara Optimal**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	12	40
2.	Setuju	13	43,33
3.	Cukup setuju	5	16,66
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.16 di atas mengenai anggapan bahwa apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 orang atau 40 % menjawab sangat setuju, 13 orang atau 43,33 % menjawab setuju dan 5 orang atau 16,66 % menjawab cukup setuju.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata karyawan PT. Dieng Djaya Wonosobo selalu berusaha bekerja secara maksimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Produksi yang Dicapai Berkualitas**  
**PT. Dieng Djaya Wonosobo**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase ( % )
1.	Sangat setuju	11	36,66
2.	Setuju	17	56,66
3.	Cukup setuju	2	6,66
4.	Kurang setuju	0	-
5.	Tidak setuju	0	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.17 di atas mengenai adanya anggapan bahwa hasil produksi yang dicapai selama ini telah memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 36,66 % menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66 % menjawab setuju dan 2 orang atau 6,66 % menjawab cukup setuju.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata kualitas produk yang dihasilkan karyawan pada PT Dieng Djaya Wonosobo adalah baik dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Kriteria hasil jawaban responden atas variabel produktivitas kerja berdasarkan 5 (lima) pertanyaan yang telah diajukan dapat diperoleh kriteria-kriteria sebagai berikut.

**Tabel 5.18**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Responden**  
**Atas Pertanyaan Tentang Produktivitas Kerja**

No.	Skor	Responden	Persentase	Kriteria
1.	5 – 9	0	-	Tidak produktif
2.	10 – 14	0	-	Kurang produktif
3.	15 – 18	5	16,67	Cukup produktif
4.	19 – 22	14	46,67	Produktif
5.	23 – 25	11	36,66	Sangat produktif
Jumlah		30	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.18 mengenai kriteria penilaian jawaban responden atas pertanyaan tentang produktivitas kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,67 % menyatakan cukup produktif, 14 responden atau 46,67 % menyatakan produktif dan 11 responden atau 36,66 % menyatakan sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh seleksi dan latihan kerja.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara seleksi terhadap produktivitas kerja atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, diperoleh hasil jawaban sebagai berikut.

**Tabel 5.19**  
**Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja**

Seleksi

Produktivitas Kerja	Seleksi				Total
	Kurang ketat	Cukup ketat	Ketat	Sangat ketat	
Cukup produktif	2 6,67 %	1 3,33 %	2 6,67 %		5 16,67 %
Produktif	2 6,67 %	5 16,67 %	5 16,67 %	2 6,67 %	14 46,67 %
Sangat produktif		1 3,33 %	1 6,67 %	9 30 %	11 36,67 %
Total	4 13,33 %	7 23,33 %	8 26,67 %	11 36,67 %	30 100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.19 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang atau 13,33 % menyatakan bahwa seleksi kurang ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif.

Pendapat 7 responden atau 23,33 % menyatakan bahwa seleksi cukup ketat, terdiri dari seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya cukup produktif, 5 responden atau 16,67 % produktivitas kerjanya produktif dan seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi cukup ketat maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 8 responden atau 26,67 % menyatakan bahwa seleksi ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif, 5 responden atau 16,67 % produktivitas kerjanya produktif dan seorang responden atau 3,33 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi ketat maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 11 responden atau 36,67 % menyatakan bahwa seleksi sangat ketat, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif dan 9 responden atau 30 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila seleksi sangat ketat maka produktivitas kerja karyawan sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa semakin ketatnya seleksi yang dilakukan terhadap penerimaan karyawan baru maka produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat atau semakin produktif.

### **5.2.2 Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara latihan kerja terhadap produktivitas kerja atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, diperoleh hasil jawaban sebagai berikut.

**Tabel 5.20**  
**Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**  
Latihan Kerja

	Jarang mengikuti	Cukup sering mengikuti	Sering mengikuti	Selalu mengikuti	Total
Cukup produktif	2 6,67 %	2 6,67 %	1 3,33 %		5 16,67 %
Produktif		2 6,67 %	10 33,33 %	2 6,67 %	14 46,67 %
Sangat produktif			9 30 %	2 6,67 %	11 36,67 %
Total	2 6,67 %	4 13,33 %	20 66,67 %	4 13,33 %	30 100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.20 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang atau 6,67 % menyatakan bahwa jarang mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 orang responden atau 6,66 % produktivitas kerjanya cukup produktif. Dengan demikian berarti apabila jarang mengikuti latihan kerja maka produktivitas kerja karyawan cukup produktif.

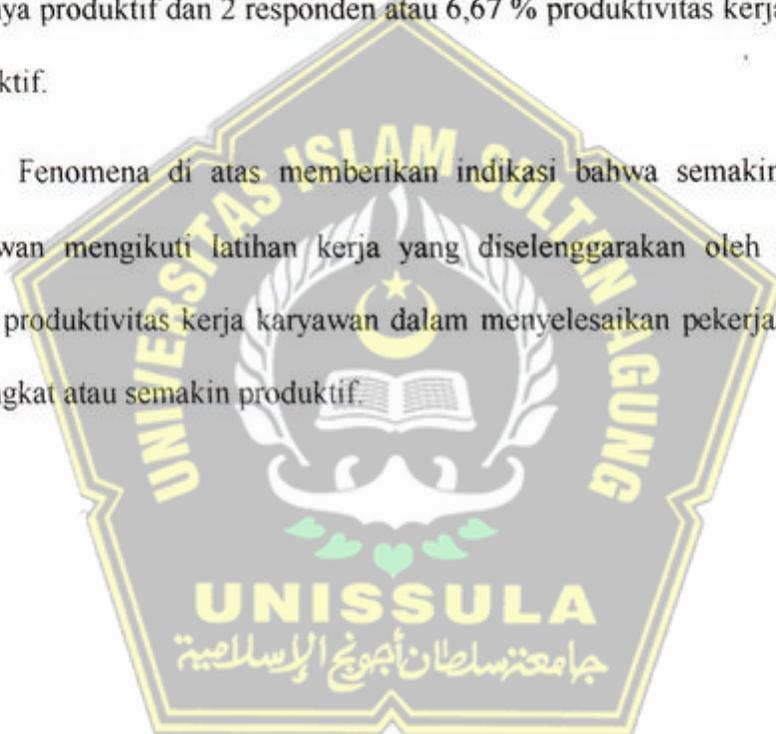
Pendapat 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa cukup sering mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya cukup produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif.

Pendapat 20 responden atau 66,67 % menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, terdiri dari seorang responden atau 3,33 %

produktivitas kerjanya cukup produktif, 10 responden atau 33,33 % produktivitas kerjanya produktif dan 9 responden atau 30 % produktivitas kerjanya sangat produktif. Dengan demikian berarti apabila sering mengikuti latihan kerja maka produktivitas kerja karyawan produktif.

Pendapat 4 responden atau 13,33 % menyatakan bahwa selalu mengikuti latihan kerja, terdiri dari 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya produktif dan 2 responden atau 6,67 % produktivitas kerjanya sangat produktif.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat atau semakin produktif.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada PT. Dieng Djaya Wonosobo, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada karyawan di PT. Dieng Djaya Wonosobo, menunjukkan bahwa karyawan dijadikan yang sebagai responden sebagian besar adalah perempuan, berusia antara 21 – 40 tahun dengan tingkat pendidikan rata-rata SD dan SMA.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi seleksi ditentukan oleh karyawan yang setuju dengan adanya proses seleksi melalui pendidikan, proses seleksi melalui pengalaman kerja, pengaruh pendidikan terhadap tingkat produktivitas kerja, perlunya pengalaman kerja dan kemampuan kerja dan perlunya proses seleksi melalui motivasi kerja. Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai seleksi menyatakan bahwa seleksi sangat ketat.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi latihan kerja ditentukan oleh responden yang setuju akan adanya jenis latihan kerja, adanya manfaat kerja, pentingnya latihan kerja dalam membantu promosi, bermanfaatnya latihan kerja dalam mengembangkan ketrampilan dasar serta jumlah sarana dan prasarana latihan kerja yang memadai.

Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai latihan kerja menyatakan bahwa karyawan sering mengikuti latihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja ditentukan oleh ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, timbulnya kerugian bagi perusahaan apabila terjadi kegagalan dalam bekerja, pekerjaan yang harus diselesaikan secara optimal dan pencapaian hasil produksi yang berkualitas. Adapun rata-rata jawaban responden atas pertanyaan mengenai produktivitas kerja adalah produktif.
5. Sebanyak 11 responden menyatakan bahwa seleksi adalah sangat ketat, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin ketatnya seleksi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
6. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa sering mengikuti latihan kerja, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti latihan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

## 6.2 Saran-saran

Melihat permasalahan yang ada, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Proses seleksi yang telah dilakukan ternyata terbukti menciptakan atau membentuk karyawan-karyawan yang potensial Untuk itu sebaiknya selalu dilakukan pembenahan-pembenahan dalam proses seleksi sehingga penyaringan calon-calon karyawan benar-benar sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun karyawan yang telah dididik menjadi karyawan yang handal sebaiknya dipertahankan karena hal itu merupakan salah satu investasi yang membutuhkan dana besar dan jangka waktu yang cukup lama.
2. Latihan kerja sebaiknya tidak diberikan apabila terjadi kesalahan saja, akan tetapi dilakukan secara periodik karena mencegah timbulnya kesalahan adalah lebih baik dan lebih mudah daripada memperbaiki kesalahan walaupun sifatnya sangat kecil sekalipun.
3. Dengan meningkatkan kesadaran dan kemampuan sumber daya karyawan yang bekerja pada PT. Dieng Djaya, akan dapat dihasilkan produk yang bermutu tinggi dan dapat memuaskan konsumen. Untuk itu alternatif pemecahan masalah yang sebaiknya dilakukan oleh PT Dieng Djaya adalah dengan menekan setiap penyimpangan yang terjadi seperti misalnya perbaikan proses, desain dan perawatan mesin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, 1974, *Pengantar Metode Statistik II*, Jakarta, Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Desler Gary, 1987, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga.
- Djarwanto, Ps. dan Pangestu Subagyo, 1996, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE, Edisi Keempat.
- Flippo, Edwin, 1985, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Airlangga, Edisi Keenam.
- Handoko, Hani T., 1980, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi UGM.
- Nitisemito, Alex S., 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ravianto, J., 1985, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta, Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Usaha.
- Rostor, John, 1983, *Latihan Kerja*, Jakarta, Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri, 1989, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES



## DAFTAR PERTANYAAN

### A. Data Pribadi Responden

1. Nama Responden :
2. Umur : a. 15 – 20 tahun c. 31 – 40 tahun  
b. 21 – 30 tahun d. 41 – 50 tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :

### B. Proses Seleksi

1. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi di perusahaan melalui pendidikan dikatakan sangat memuaskan ?

- |                  | Skor |
|------------------|------|
| a. Sangat setuju | 5    |
| b. Setuju        | 4    |
| c. Cukup setuju  | 3    |
| d. Kurang setuju | 2    |
| e. Tidak setuju  | 1    |

2. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi di perusahaan melalui pengalaman kerja dikatakan sangat memuaskan ?

- |                  | Skor |
|------------------|------|
| a. Sangat setuju | 5    |
| b. Setuju        | 4    |
| c. Cukup setuju  | 3    |
| d. Kurang setuju | 2    |
| e. Tidak setuju  | 1    |

3. Apakah anda setuju, apabila pendidikan yang dimiliki karyawan dikatakan dapat berpengaruh secara memuaskan terhadap tingkat produktivitas ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

4. Apakah anda setuju, apabila dengan memiliki pengalaman kerja dibidang yang sama dan mempunyai kemampuan lebih banyak dikatakan dapat bekerja secara memuaskan dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman ?

	skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

5. Apakah anda setuju, apabila proses seleksi melalui motivasi kerja dikatakan sangat memuaskan?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

### C. Latihan Kerja

6. Apakah anda setuju, apabila jenis latihan kerja yang anda ikuti di perusahaan dapat membuat anda bekerja dengan memuaskan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

7. Apakah anda setuju, apabila hasil latihan kerja yang diikuti sangat bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

8. Apakah anda setuju, apabila latihan kerja (kursus, training, magang) dikatakan dapat membantu seseorang untuk menaiki tangga / promosi ke jenjang yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

9. Apakah anda setuju, bahwa magang, training atau kursus yang dilakukan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dasar ?

	skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

10. Apakah anda setuju, apabila sarana dan prasarana latihan kerja yang ada dalam perusahaan jumlahnya cukup memadai untuk memperoleh hasil latihan yang lebih baik ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

#### D. Produktivitas

11. Apakah anda setuju, bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dimulai secara tepat waktu ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

12. Apakah anda setuju, bahwa produktivitas hasil kerja akan meningkat apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

13. Apakah anda setuju, apabila setiap kegagalan yang dilakukan dalam bekerja dapat merugikan perusahaan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

14. Apakah anda setuju, apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

15. Apakah anda setuju, bahwa selama ini hasil produksi yang dicapai telah memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?

	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Cukup setuju	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

