

**ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PERFORMANSI TENAGA
KERJA DI BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. OLEOCHEM AND
SOAP INDUSTRI**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Sarjana**

Oleh :

**MUHAMMAD AKHYAR
NIM. : 01.815.0012**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSIATAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERFORMANSI TENAGA KERJA DI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI

TUGAS AKHIR

Oleh :

MUHAMMAD AKHYAR
NIM. : 01.815.0012

Disetujui :

Pembimbing I,

(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Pembimbing II,

(Ir. M. Banjarnahor)

Mengetahui :

Dekan

(Drs. Dadan Ramdan, Meng., Msc)

Ka. Program Studi,

(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Tanggal Lulus :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)10/1/24

ABSTRACT

PT.OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY as a company that processed palm oil become soap and glycerin. All the production a whole addressed to export and domestic needs. In order to competitive with order similar companies, the company must be able to fulfill the consumers' demand, especially due to good quality and competitive price. In fulfilling such demand, the company must produce maximum, with high affectivity and efficiency product.

One of the factors in production is workers having ability, motivation and opportunity. The ability factor includes physical and spiritual quality, workers' behavior and attitude for education, training, discipline, health, occupational safety and work experiences. Motivation factor includes psychology condition which is as one process coming from someone in fulfilling certain need such as salary, social guarantee, life prosperity, appreciation, environment and work circumstance. Opportunity factor includes open opportunity for the workers in enhancing and the developing one self for the sake of salary adding, work transfer, promotion and mutation.

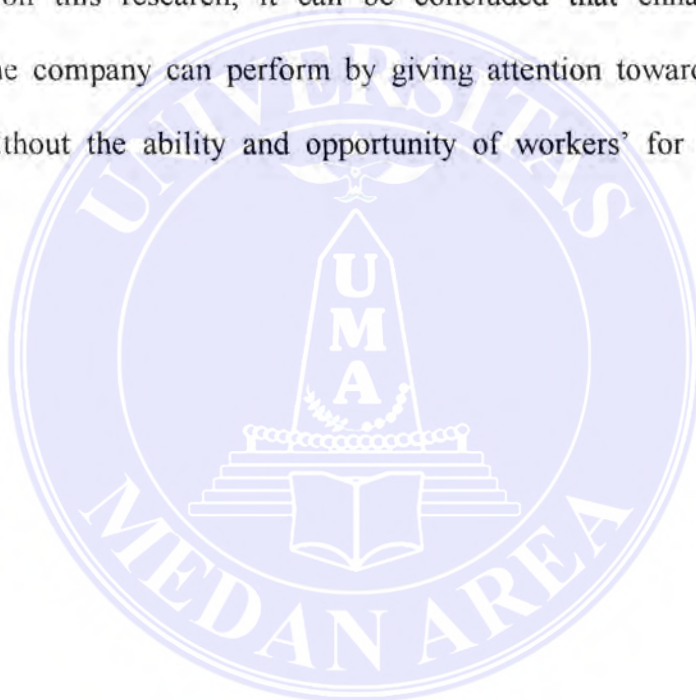
The result of the research will be analyze with multiple regression model.

With the distribution of questioner and data processing for the three factors toward the workers performance, then regression equitation is obtained, namely :
$$Y = 2.260 + 0.199 X_1 + 0.207 X_2 + 0.095 X_3$$
 with trust rate (α) for 5 %. Ability and motivation factor has significant influence, where as opportunity factor has insignificant influence toward the workers performance. Based on simultant tesi (

F- statistics test), it is obtained that the three factors have simultaneous influence toward workers' performance. So, the equotation can be used in this research.

The factors hat influence toward workers' performance can be seen from coefficient value of Spearman correlation. Motivation factor is the biggest influence they are 0.742 and followede by ability factor as 0.560 and opportunity factor for 0.013. Hence, motivation factor has the most influence factor toward workers' performance.

Based on this research, it can be concluded that enhance workers' performan, the company can perform by giving attention toward its workers' motivation, without the ability and opportunity of workers' for getting better result.



RINGKASAN

PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI adalah sebuah perusahaan yang berusaha di bidang pengolahan minyak sawit menjadi sabun dan glyserine dengan hasil produksi keseluruhannya ditujukan untuk export dan ditujukan untuk kebutuhan dalam negeri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis maka perusahaan harus dapat memenuhi keinginan konsumen terutama dalam hal mutu yang terjamin serta harga yang kompetitif. Untuk dapat memenuhi hal tersebut maka perusahaan harus berproduksi dengan tingkat efisiensi yang optimum serta efektivitas yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur tingkat *ability*, motivasi, dan *opportunity* serta upaya-upaya perbaikan terhadap ketiga hal tersebut.

Salah satu yang menjadi faktor dalam produksi adalah tenaga kerja yaitu *ability* (kemampuan tenaga kerja), *motivation* (motivasi tenaga kerja) serta *opportunity* (kesempatan tenaga kerja). Faktor *ability* menyangkut kepada kualitas fisik dan mental, sikap dan perilaku tenaga kerja yang meliputi pendidikan/latihan, disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengalaman kerja. Faktor motivasi menyangkut kepada kondisi psikologis yang merupakan suatu proses yang muncul dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang meliputi tingkat upah/gaji, jaminan sosial, kesejahteraan hidup, penghargaan serta lingkungan dan iklim kerja. Faktor *opportunity* menyangkut kepada kesempatan terbuka bagi pekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan diri yang meliputi kenaikan gaji, perpindahan tugas, promosi dan mutasi.

Hasil pengamatan yang ada kemudian diolah dan di analisa dengan metode Multiple Regression Linear Model.

Dengan penyebaran kuisioner dan dari hasil pengolahan data ketiga faktor tersebut terhadap performansi tenaga kerja diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 2,260 + 0,199 X_1 + 0,207 X_2 + 0,095 X_3$ dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) sebesar 5% ternyata faktor *ability* dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan faktor *opportunity* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap performansi tenaga kerja. Berdasarkan perhitungan uji simultan (uji F statistik) diperoleh bahwa ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh secara simultan terhadap performansi tenaga kerja sehingga persamaan tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Faktor yang berpengaruh terhadap performansi tenaga kerja dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi spearman. Faktor motivasi mempunyai koefisien korelasi terbesar yaitu 0,742 diikuti dengan faktor *ability* sebesar 0,560 serta faktor *opportunity* sebesar 0,013. Dengan demikian faktor motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap performansi tenaga kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan performansi tenaga kerja, maka pihak perusahaan dapat melakukan dengan memberikan perhatian terhadap motivasi tenaga kerjanya, tetapi tetap dengan tidak melupakan kemampuan dan kesempatan tenaga kerjanya untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji syukur penulis memanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat serta kurnia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tugas akhir ini merupakan hasil penelitian dan pengamatan yang di lakukan penulis di bagian produksi pada PT. Oleochem and Soap Industri, Mabar – KIM II.

Tugas akhir ini merupakan syarat akademis untuk dapat memenuhi persyaratan ujian sarjana di program studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dalam kesempatan ini dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Manajemen PT. Oleochem and Soap Industri, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan kerja praktek di bagian produksi.
2. Bapak Ir. Kamil Mustafa, MT., sebagai koordinator dan dosen pembimbing I tugas akhir
3. Bapak Ir. M. Banjarnahor, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk serta koreksi dalam kesempurnaan tugas akhir ini
4. Seluruh rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dan memberikan masukan terhadap pembuatan tugas akhir ini
5. Seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini masih belum sempurna oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun.

Terakhir kata semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis.

Medan, Maret 2005

Penulis

Muhammad Akhyar



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1. Latar Belakang Permasalahan	I-1
I.2. Perumusan Masalah	I-2
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	I-2
I.3.1 Tujuan Penelitian	I-2
I.3.2. Manfaat Penelitian	I-2
I.4. Batasan Masalah dan Asumsi	I-3
I.5. Metode Pemecahan Masalah	I-4
I.6. Sistematika Penulisan	I-4
BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK STUDI	II-1
II.1. Organisasi dan Manajemen	II-1
II.1.1. Struktur Organisasi	II-1
II.1.2. Uraian Tugas, Wewenang, dan Tanggung jawab	II-1
II.2. Tenaga Kerja	II-5

II.3. Sistem Pengupahan	II-6
II.4. Spesifikasi Bahan Baku dan Penolong.....	II-7
II.4.1. Bahan Baku	II-7
II.4.2. Bahan Penolong.....	II-8
II.5. Proses Produksi	II-8
II.5.1. Uraian Proses Produksi	II-8
BAB III LANDASAN TEORI.....	III-1
III.1. Performansi dan Prestasi Kerja	III-1
III.2. Performansi Tenaga Kerja.....	III-3
III.2.1. <i>Ability</i> (Kemampuan Tenaga Kerja)	III-5
III.2.2. Motivasi Tenaga Kerja	III-10
III.2.3. <i>Opportunity</i> (Kesempatan Tenaga Kerja)	III-21
III.3. Sampling Responden.....	III-22
III.3.1. <i>Probability Sampling</i>	III-24
III.3.2. <i>Non Probability Sampling</i>	III-25
III.4. Penyusunan Kuisisioner	III-27
III.4.1. Komponen Inti Kuisisioner	III-27
III.4.2. Penggunaan Kuisisioner dalam Penelitian	III-28
III.5. Skala Pengukuran Data	III-29
III.5.1. Teknik Skala Likert	III-31
III.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	III-31
III.6.1. Pengujian Validitas Instrumen	III-31
III.6.2. Pengujian Realibilitas Instrumen.....	III-32

BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN.....	IV-1
IV.1.	Tujuan Penelitian	IV-1
IV.2.	Studi Literatur.....	IV-1
IV.3.	Identifikasi Variabel.....	IV-1
IV.4.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	IV-2
IV.5.	Hipotesa.....	IV-6
IV.6.	Penentuan Populasi dan Sampel.....	IV-7
IV.7.	Teknik Pengukuran Data	IV-8
IV.8.	Penyusunan dan Penyebaran Kuisisioner Peneliti	IV-9
IV.8.1.	Penyusunan Kuisisioner Peneliti.....	IV-9
IV.8.2.	Penyebaran Kuisisioner Peneliti	IV-10
IV.9.	Pengolahan Data	IV-11
IV.10.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	IV-12
IV.11.	Analisis Data	IV-12
IV.11.1.	Pengujian Terhadap Koefisien Regresi (Uji Parsial)	IV-13
IV.11.2.	Pengujian Terhadap pengaruh Variabel Independent Secara Bersama-sama.....	IV-14
IV.11.3.	Perhitungan Koefisien Korelasi.....	IV-15
BAB V	PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	V-1
V.1.	Pengumpulan Data	V-3
V.1.1.	Pengumpulan Data Ability Tenaga Kerja.....	V-3
V.1.2.	Pengumpulan Data Motivasi Tenaga Kerja...	V-4
V.1.3.	Pengumpulan Data Opportunity.....	V-4

V.1.4. Pengumpulan Data Performansi Tenaga Kerja ...	V-4
V.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner.....	V-4
V.2.1. Uji Validitas	V-4
V.2.2. Uji Reliabilitas	V-7
V.3. Pengolahan Data.....	V-11
V.3.1. Pengolahan Data Hasil Kuisisioner.....	V-11
V.3.2. Persamaan Multiple Regresion Linear	V-17
V.3.3. Interpretasi Persamaan Regresi	V-20
BAB VI ANALISA DAN EVALUASI.....	VI-1
VI.1. Uji t Statistik.....	VI-1
VI.1.1. Uji Statistik Variabel Ability (X1).....	VI-1
VI.1.2. Uji Statistik Variabel Motivasi (X2).....	VI-2
VI.1.3. Uji Statistik Variabel Opportunity (X3).....	VI-3
VI.2. Uji F (Signifikan Simultan).....	VI-4
VI.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	VI-5
VI.4. Koefisien Korelasi.....	VI-5
VI.5. Evaluasi Hasil Regresi.....	VI-6
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	VII-1
VII.1. Kesimpulan	VII-1
VII.2. Saran	VII-2
DAFTAR PUSTAKA	DP-1
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1. Struktur Organisasi PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI	II-4
III.1. Model Strategi Peningkatan produktivitas dan Performansi Tenaga Kerja	III-2
III.2. Hubungan Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Performansi Tenaga Kerja	III-5
III.3. Hirarki kebutuhan Maslow	III-11
IV.1. Gambar Blok Diagram Pengolahan Data	IV-2
IV.2. Langkah- langkah Penelitian	IV-18
VI.1. Uji t Statistik Pada Variabel Ability	VI-2
VI.2. Uji t Statistik Pada Variabel Motivasi	VI-3
VI.3. Uji t Statistik Pada Variabel Opportunity	VI-4
VI.4. Diagram Sebab Akibat Variabel Motivasi	VI-7
VI.5. Diagram Sebab Akibat Variabel Ability	VI-8
VI.6. Diagram Sebab Akibat Variabel Opportunity	VI-8

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1. Spesifikasi Standard Mutu untuk Bahan Baku Sabun.....	II-7
V.1. Proporsi Jumlah Responden Hasil Sampling.....	V-2
V.2. Hasil Pengujian Validitas Item Ability.....	V-5
V.3. Hasil Pengujian Validitas Item Motivasi.....	V-6
V.4. Hasil Pengujian Validitas Item Opportunity.....	V-7
V.5. Frekwensi Jawaban Kuisisioner tiap-tiap Butir.....	V-12
V.6. Distribusi Frekwensi Kumulatif tiap-tiap Butir.....	V-12
V.7. Proporsi Kumulatif tiap-tiap Butir.....	V-13
V.8. Unit Normal Deviates tiap-tiap Butir.....	V-13
V.9. Matriks Perbedaan.....	V-13
V.10. Jumlah dan Nilai Rata-rata tiap Perbedaan.....	V-14
V.11. Pengolahan Data Hasil Kuisisioner.....	V-15
V.12. Data Perhitungan Total Hasil Kuisisioner.....	V-17
V.13. Hasil Model Regresi.....	V-19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner untuk Penentuan Fakkor-Faktor yang mempengaruhi Performansi Tenaga Kerja.....	L-1
2. Data Mentah Hasil Pengumpulan Data Ability.....	L-8
3. Data Mentah Hasil Pengumpulan Data Motivasi.....	L-10
4. Data Mentah Hasil Pengumpulan Data Opportunity.....	L-12
5. Data Mentah Hasil Pengumpulan Data Performansi Tenaga Kerja..	L-14
6. Hasil Pengolahan Kuisisioner Data Ability (Skala Interval).....	L-17
7. Hasil Pengolahan Kuisisioner Data Motivasi (Skala Interval).....	L-18
8. Hasil Pengolahan Kuisisioner Data Opportunity (Skala Interval).....	L-20
9. Hasil Pengolahan Kuisisioner Data Performansi (Skala Interval).....	L-22
10. Analisa Hasil Regresi dan Korelasi Spearman.....	L-24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya tergantung pada modal, mesin dan peralatan, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja atau karyawan dari perusahaan untuk berperan secara aktif dan produktif dalam proses produksi.

Karyawan yang berperan aktif dan produktif akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peran aktif karyawan tercermin pada prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu dibutuhkan usaha-usaha dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan performansi kerja para karyawan. Performansi karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan, untuk itu maka perlu diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi performansi tenaga kerja. Performansi tersebut sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja, keterampilan (kemampuan), serta kesempatan (karir). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, ketiga hal tersebut merupakan unsur terpenting yang harus diperhatikan.

Sebagai perusahaan yang mempunyai tenaga kerja , maka PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan sabun dan glyserine, memiliki karakteristik tenaga kerja yang berbeda-beda sesuai dengan latar belakang masing-masing karyawan.

Setiap karyawan memiliki perbedaan yang mencakup kemampuannya dalam melakukan pekerjaan, motivasinya untuk menimbulkan semangat kerja serta perbedaan kesempatannya untuk memiliki pekerjaan yang lebih baik, yang semuanya itu berhubungan dengan performansi karyawan tersebut. Untuk itu pihak perusahaan harus dapat memahami hal tersebut dan dapat menentukan faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kualitas kerja serta performansi karyawannya, yang secara langsung akan memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas dan performansi perusahaan.

I.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah unsur-unsur *ability* (kemampuan tenaga kerja), *motivation* (motivasi tenaga kerja), dan *opportunity* (kesempatan) mempunyai pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan performansi tenaga kerja?

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh *Ability* (kemampuan tenaga kerja) terhadap performansi tenaga kerja.
- b. Mengetahui pengaruh *Motivation* (motivasi tenaga kerja) terhadap performansi tenaga kerja.
- c. Mengetahui pengaruh *Opportunity* (kesempatan tenaga kerja) terhadap performansi tenaga kerja.

1.3.2. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui unsur-unsur apa yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan performansi tenaga kerja.
- b. Selain itu juga untuk mengetahui kemampuan suatu organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya melalui peningkatan performansinya. Dengan demikian diharapkan akan tumbuh usaha-usaha untuk meningkatkan performansinya.
- c. Diharapkan dapat untuk memperkaya khasanah pustaka khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi peneliti lain, dapat dipakai sebagai landasan dan kerangka perumusan masalah untuk penelitian selanjutnya.

1.4. Batasan Masalah dan Asumsi

Mengingat kemungkinan meluasnya bidang penelitian ini dan kemampuan penulis serta waktu yang tersedia, maka ditentukan beberapa hal yang menjadi batasan, yaitu :

1. Penelitian dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI.
2. Faktor-faktor yang dianalisa hanya yang berhubungan dengan performansi tenaga kerja.
3. Saran perbaikan performansi tenaga kerja dianalisa berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan.

Sedangkan asumsi yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner penelitian yang diberikan dianggap dapat mewakili terhadap penentuan tingkat performansi tenaga kerja perusahaan.
2. Data yang diambil di dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari kuisisioner terhadap karyawan bagian produksi pada kondisi normal.
3. Responden yang dipilih dianggap memahami maksud dan tujuan dari kuisisioner dan tidak ada unsur paksaan dalam pengisiannya.

1.5. Metode Pemecahan Masalah

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui observasi, yaitu melihat langsung pada lokasi yang menjadi penelitian, wawancara dan kuisisioner yang dilakukan terhadap karyawan serta ditunjang dengan referensi/bacaan-bacaan yang mendukung proses pemecahan masalah.

Dalam memecahkan masalah yang dibahas dalam penelitian ini digunakan pendekatan matematis dengan teori-teori statistik seperti analisis multiple regresi serta uji-uji statistik yang berguna untuk menentukan tingkat hubungan masing-masing faktor.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,

atasan masalah dan asumsi, metode pemecahan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang perusahaan yang dijadikan objek penelitian meliputi produk yang dihasilkan dan spesifikasinya, bahan baku yang digunakan untuk membuat produk, bahan penolong dan tambahan, proses produksi, standard mutu, penjelasan tentang mesin dan peralatan yang digunakan serta struktur organisasi dan manajemen perusahaan.

BAB III LANDASAN TEORI

Berisi landasan konseptual dalam melakukan penelitian ini. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi performansi tenaga kerja seperti *Ability*, *Motivation* dan *Opportunity*, serta beberapa metode analisa yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini mencakup langkah-langkah penelitian yang dilakukan, metodologi penelitian yaitu definisi operasional, cara pengumpulan data, cara analisa data yang digunakan, serta alasan pemilihan.

BAB V PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan hasil-hasil pengolahan data sesuai dengan metode analisa yang dipilih.

BAB VI ANALISA DAN EVALUASI

Dalam bab ini akan dilakukan analisa terhadap hasil pengolahan data serta interpretasinya dan juga mencakup usaha perbaikan yang dapat dilakukan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup kesimpulan dari langkah-langkah dan hasil pembahasan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi peningkatan performansi tenaga kerja dan sistem perbaikan. Selain itu juga diungkapkan saran-saran untuk pengembangan penelitian.

Sebagai penunjang di dalam penulisan digunakan berbagai sumber bacaan atau literature serta tabel dan gambar. Hal tersebut akan dimuat pada bagian tertentu dari tugas akhir ini, yaitu :

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK STUDI

II.1. Organisasi dan Manajemen

II.1.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Oleochem and Soap Industri adalah bentuk organisasi garis dan staff. Pemilihan bentuk organisasi tersebut berdasarkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh bentuk garis dan staff, yaitu:

Dapat digunakan untuk setiap organisasinya. Pengambilan keputusan yang sehat lebih mudah dilakukan dengan adanya staff ahli.

Adanya tanggung jawab yang terbatas dari para pemegang saham, sehingga pemegang saham hanya mungkin menderita kerugian sebesar jumlah saham yang dimilikinya. Prinsip penempatan orang yang tepat dengan adanya keahliannya masing-masing lebih mudah dilakukan. Instruksi berjalan dengan baik dan lancar dari atas ke bawah, sedang tanggung jawab dan saran bergerak dari bawah ke atas. Struktur Organisasi PT. Oleochem and Soap Industri dapat dilihat pada gambar II.1.

II.1.2. Uraian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham dilakukan minimum setahun sekali. Bila ada sesuatu hal, dapat saja dilakukan secara mendadak sesuai dengan jumlah forum. RUPS ini dihadiri oleh Pemilik Saham, Dewan Komisaris dan Direktur.

Hak dan wewenang RUPS adalah:

Meminta pertanggungjawaban Dewan Komisaris dan Direktur lewat suatu sidang. Dengan musyawarah dapat menggantikan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi, serta mensahkan anggota pemegang saham bila ingin mengundurkan diri, diatur melalui prosedur yang berlaku. Menetapkan besar laba tahunan yang diperoleh untuk dibagikan, dicadangkan atau ditanamkan kembali demi kemajuan perusahaan.

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah para pemegang saham atau wakilnya. Tugasnya adalah melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dan pelaksanaan serta meminta laporan pertanggungjawaban Direktur secara periodik.

3. Dewan Direksi

Dewan Direksi yang dipilih dan diangkat oleh Dewan Komisaris, yang terdiri dari:

- Direktur Utama
- Manager Teknik dan Produksi.
- Manager Umum.

Bersama-sama mewakili perseroan didalam maupun diluar pengadilan dengan hak untuk melakukan segala tindakan, baik mengenai pengurusan maupun pemilihan.

4. Direktur Utama

Direktur Utama adalah pimpinan tertinggi yang diangkat oleh Dewan Komisaris untuk menjalankan perusahaan dan mempunyai beberapa wewenang, antara lain:

- Merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan perusahaan dan memberikan bimbingan serta penunjuk operasional.
- Mengkoordinasikan tugas-tugas yang didelegasikan kepada pembantunya yang dalam hal ini adalah Manager Teknik dan Produksi serta Manager Umum.
- Mengadakan hubungan kerja dengan pihak luar.
- Mengambil keputusan dan tindakan yang tepat demi kepentingan dan kelangsungan jalannya perusahaan.

5 . Manajer Teknik dan Produksi

Manager Teknik dan Produksi bertanggung jawab untuk mengkoordinir segala kegiatan yang berhubungan dengan kelancaran operasi pabrik, baik proses maupun teknik agar tercapainya kualitas produksi. Dalam melakukan tugasnya Direktur ini dibantu oleh dua orang kepala bagian yaitu: Kepala Bagian Teknik dan Kepala Bagian Produksi.

6. Manajer Umum

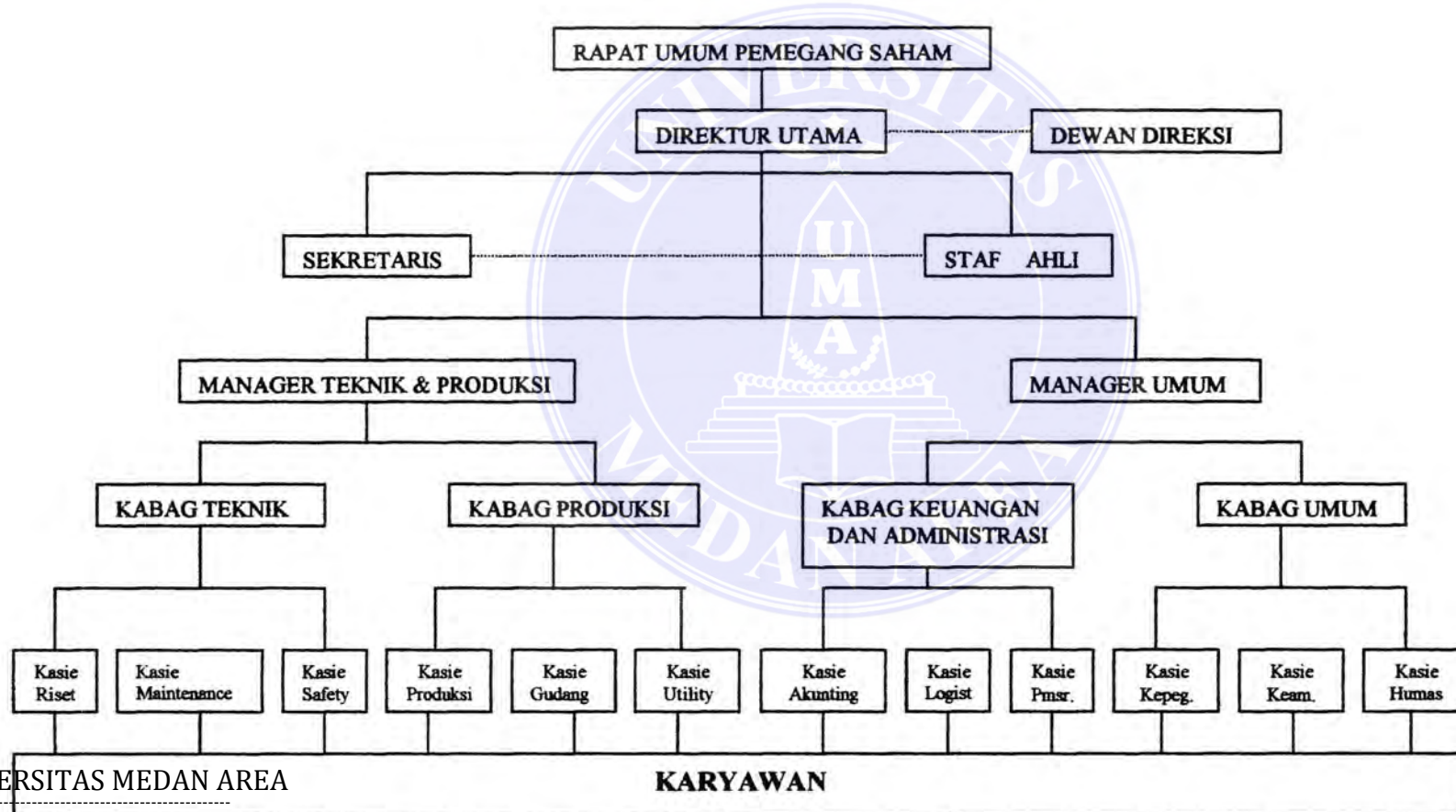
Manager Umum bertanggung jawab untuk mengkoordinir segala kegiatan yang menyangkut urusan keuangan, administarasi, personalia, dan umum. Di dalam menjalankan tugasnya Direktur Umum dibantu dua orang kepala bagian yaitu: Kepala Bagian Keuangan dan Administrasi dan Kepala Bagian Umum serta Personalia.

7. Staff Ahli

Staff Ahli bertugas memberi masukan, baik berupa saran, nasehat maupun supervisi terhadap segala aspek operasional perusahaan.

GAMBAR II.1

STRUKTUR ORGANISASI PT.OLEOCHEM AND SAOAP INDUSTRI



II.2. Tenaga Kerja dan Jam Kerja

PT. Oleochem and Soap Industri terdiri dari tenaga kerja permanen, kontrak dan harian.

Data jumlah tenaga kerja PT. Oleochem and Soap Industri:

- Direktur Utama	:	1 Orang
- Manajer	:	3 Orang
- Kepala Bagian	:	4 Orang
- Kepala Seksi	:	12 Orang
- Staff	:	27 Orang
- Karyawan	:	246 Orang
Total	:	293 Orang

Jam kerja yang berlaku adalah jam kerja shift dan non shift (general). Jam kerja shift menggunakan 3 shift kerja. Para karyawan di beri pekerjaan bergilir (*shift work*). Jam kerja shift masing-masing 8 jam dalam 5 hari dan 5 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu sesuai KEPMEN.

Waktu kerja menurut shift:

Shift I (Shift Pagi) : 06.30 – 14.30 WIB.

Shift II (Shift Sore) : 14.30 – 22.30 WIB.

Shift III (Shift malam) : 22.30 – 06.30 WIB.

Waktu kerja *non shift* : 08.30 – 16.30 WIB.

Pergantian *shift* dilakukan setiap hari senin, sedang pada hari Minggu adalah libur. Jika setiap minggunya ada kelebihan jam kerja, maka diperhitungkan sebagai kerja lembur, begitu juga jika bekerja pada hari libur nasional.

II.3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan pada karyawan PT. Oleochem and Soap Industri dapat dibedakan atas dua kelompok berdasarkan status karyawan, yaitu:

- a. Gaji tetap untuk karyawan bulanan dan kontrak
- b. Gaji harian untuk karyawan harian

Penempatan upah pada dasarnya ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Pajak atas gaji menjadi tanggung jawab perusahaan. Bagi karyawan yang melakukan kerja lembur akan mendapat tambahan upah yang dihitung berdasarkan tarif upah lembur.

Perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a. Lembur yang dilaksanakan pada hari kerja biasa.

Besarnya lembur untuk jam pertama adalah 1.5 kali upah per jam, sedangkan untuk jam kedua dan seterusnya adalah 2 kali upah standard per jam.

- b. Upah kerja lembur yang dilakukan pada hari libur nasional, dibayar sebesar 2 kali upah standard per jam untuk setiap jam lembur yang dilaksanakan.

Karyawan merupakan ujung tombak berjalannya perusahaan. Baik atau tidaknya hasil yang di capai oleh perusahaan tergantung bagaimana kerja karyawan dalam perusahaan.

Untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan maksimal maka karyawannya harus di dukung dengan sarana dan prasarana yagn layak. Dalam memenuhi kebutuhan itu maka PT. Oleochem and Soap Industri menyediakan bagi karyawannya:

- a. Bus pengangkutan bagi karyawan dari atau ke tempat kerja (lokasi pabrik) dengan jadwal waktu yang tetap baik untuk karyawan shift maupun non-shift.
- b. Pelayanan kesehatan secara cuma-cuma untuk karyawan dan anggota keluarga.
- c. Tempat ibadah dalam wilayah pabrik untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

II.4. Bahan Baku dan Bahan Penolong

II.4.1. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan dalam pembuatan toilet soap noodle adalah Lemak, Basa, dan Garam. Lemak yang digunakan adalah lemak nabati berupa minyak sawit yang terdiri dari :

- RBD-PO (*Refined Bleached Deodorized Palm Oil*)
- RBD-PS (*Refined Bleached Deodorized Palm Stearine*)
- RBD-PKO (*Refined Bleached Deodorized Palm Kernal Oil*)

Bahan dasar yang dipakai harus dalam bentuk RBD dapat dilihat pada Tabel II.1

Tabel II.1. Spesifikasi Standard Mutu untuk Bahan Baku Sabun

Spesifikasi	Palm Oil	P K O	Palm Stearine
F F A (%)	1	0.4	1
P V (%)	0.5 – 1.0	0.5 – 1.0	0.0 – 0.5
Colour (%)	2.5 – 3.5 R	1.5 R	0.5 – 1.5 R
Water (%)	--	0.1	--
Dirt (%)	--	0.01	--
SV	205	230	202
IG(NaCl)	7	25	7
%Gly	10.8	12	10.8

Bahan baku ini didatangkan dari pabrik Pabrik Fraksinasi Rafiner (PFR) milik PT. PASIFIK PALMINDO INDUSTRI yang masih satu group dengan HAS.

Bahan lain berupa Basa adalah NaOH yang mempunyai kandungan larutan caustik soda 48 %, serta garam yang dilarutkan yang mempunyai kadar larutan 21 % - 23 %.

II.4.2. Bahan Penolong

Bahan penolong pada proses pembuatan toilet soap noodle digunakan bahan tambahan air, EDTA, Turpinal.

a. Air

Air yang digunakan adalah air biasa dan air kondensat yang mempunyai kandungan pH tidak lebih dari 7, dan berfungsi sebagai pembersih.

b. EDTA (Ethylene Diamine Tetra Acetic Acid)

Bahan ini berfungsi untuk menghilangkan kandungan logam yang ada di sabun.

c. Turpinal

Bahan ini berfungsi untuk memperlambat proses oksidasi yang terjadi di dalam sabun atau disebut juga dengan anti oksidan.

II.5. Proses Produksi

Dalam hal ini praktikan hanya berfokus pada proses produksi pembuatan toilet soap noodle atau laundry soap noodle, dimana proses ini berlangsung secara berkesinambungan (continuous process), pada unit saponification (Neutral Fats Continous Saponification Plant) dan unit pengeringan (unit Dryer).

II.5.1. Uraian Proses Produksi

a. Unit Saponification

Semua raw material yang ada di daily tank (tangki penyimpanan bahan baku) di pompakan dengan dosing pump ke Reaktor. Juga memompakan larutan pencuci ke atas Washing colum. Semua masing-masing dosing pump dilengkapi dengan flow meter untuk mengatur aliran yang diinginkan sesuai dengan set point. Masing-masing aliran (ke Reaktor dan Washing colum) melalui statik mixer agar campuran raw material merata, dan melalui sebuah Heat Exchanger (HE10.2/HE 10.3) sebagai pemanasan awal masuk ke reaktor. Reaksi saponification berlangsung di reactor (R 10.1) pada temperatur 120 °C dan tekanan 2 bar. Reaktor dilengkapi dengan sebuah pompa sirkulasi (P10.1) dan pengaduk. Sirkulasi sabun terus menerus berfungsi sebagai katalis yang efektif.

Dari reaktor mengalir melalui kontrol valve dan didinginkan ke temperatur 85 – 90 °C untuk pemisahan sabun dan spent lye. Pendinginan ini yaitu dengan cara menginjeksikan spent lye yang telah didinginkan di HE 10.5 dan melalui sebuah statik mixer (SM 10.1) lalu masuk ke statik separator (SS 10.1) dimana spent lye akan mengendap terpisah dari sabun. Spent lye mengalir dari bawah dan dikirim ke glyserine Plant melalui tangki over flowing (D10.1) sedangkan sabun masuk ke tangki flowing (D10.2).

Dari tangki flowing sabun menuju washing colum melalui sebuah pompa (P10.2) untuk membersihkan sabun dari kotoran dan glycerol. Sabun masuk dari bawah washing colum naik keatas secara graviti dan air pencuci dari atas ke bawah. Larutan yang keluar dari bawah washing colum adalah Half Spent Lye yaitu air pencuci yang bercampur glycerol dan kotoran yang akan dikirim kembali

ke reaktor untuk memekatkan kandungan glyserol dengan menggunakan pompa (P10.5) untuk menjaga level tetap konstan dibawah washing colum dikontrol melalui PCV 10.5. Sabun kini masuk ke tangki over flowing (D10.3).

Dari tangki over flowing ini, sabun dipompakan dengan pompa (P10.3) ke centrifuges masuk melalui HE 10.1 untuk mengatur temperatur larutan sabun yang optimal sebelum masuk ke centrifuges (CF 10.1/CF10.2). Di centrifuges dipisahkan lye yang masih terdapat di sabun. Lye akan di sirkulasi kembali ke washing colum. Sabun yang keluar dari centrifuges baik untuk sabun cuci maupun sabun mandi kandungan sodanya harus dihilangkan sesuai dengan yang diinginkan.

Penghilangan soda ini dilakukan di neutralizer (N10.1) dimana akan menghasilkan kandungan soda yang rendah, dengan menambahkan asam lemak atau minyak kelapa dan larutan EDTA melalui DP 10.10 serta penambahan Turpinal. Kandungan tersebut di kontrol dengan sebuah pH Netralisasi. Sabun yang ada di sirkulasi dengan menggunakan pompa P10.4 dan pompa Turbo mixer (TM 10.1) untuk memperoleh pencampuran yang homogen. Kemudian sabun keluar dengan tekanan 1 bar menuju Kettle dan Chutcher. Kettle tersebut sebagai tempat penampungan sabun yang telah di netralisasi dan siap untuk dikeringkan.

b. Unit Dryer (Pengeringan)

Cairan sabun ditransfer melalui sebuah pompa dari kontinuous saponification Plant ke vacum spry chamber untuk mengubah cairan sabun menjadi padatan.

Cairan sabun dari Neutralizer (N10.1) dikirim masuk ke chutcher (CR30.1) . Dari CR 30.1 dengan menggunakan pompa (P30.1) sabun disaring di filter (F30.1 A dan F30 B) untuk memisahkan kotoran-kotoran padatan yang terdapat di sabun sebelum masuk ke level feed tank (D30.1).

Dengan menggunakan pompa (P30.2) sabun masuk ke HE 30.1 untuk menaikkan temperatur sabun, untuk menguapkan air dalam larutan sabun ketika di semprotkan di dalam vacuum chamber. HE 30.1 tidak digunakan jika memproduksi sabun laundry dengan kandungan FA 64 % - 66 %. Sabun yang telah dipanaskan masuk ke vapour separator (S 30.4) untuk memisahkan uap dari sabun dan dibuang keudara.

Dari vapour separator sabun masuk ke vacuum spry chamber (SD30.1) melalui pipa semprot (nozzle) didinding chamber. Lapisan sabun didinding chamber dikikis dengan scraft yang berputar. Sabun kering jatuh ke hopper simplex pletizing plodder (PL 30.1) dan keluar dalam bentuk noodles (gumpalan). Dengan menggunakan Blower noodles tersebut ditransfer ke silo (tempat penampungan) dan siap untuk di bagging atau dijadikan sabun cuci dan sabun mandi.

Ada partikel-partikel sabun yang dijaga agar tidak menguap meninggalkan vacuum chamber terperangkap di cyclone separator (S30.1 dan S30.2)

- First stage fine separator (S30.1) untuk menjaga kandungan partikel sabun di aliran uap dan menghindari terkontaminasi dengan air di Barometrik Condensor.
- Second stage separator (S30.2) merupakan pemisahan ke dua agar benar-benar terbebas dari air..

Bagian bawah dari second stage separator dihubungkan dengan screw conveyor (T30.2) untuk mengembalikan sabun ke first stage separator. Uap yang meninggalkan second stage separator didinginkan di Barometric Condensor (BC 30.1).

Vacum Boster (PJ30.1) digunakan untuk menghasilkan sabun laundry atau sabun toilet jika air pendingin bertemperatur di atas 27 °C. Vacuum boster juga bertujuan untuk menambah vacum di dalam vacum spry chamber.

Uap-uap dan gas yang tidak diinginkan dipisahkan dengan sebuah pompa vacuum (P30.4).



BAB III

LANDASAN TEORI

III.1. Performansi dan Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan usaha dan kualitas dari tiap-tiap personilnya. Usaha-usaha yang dilakukan berbentuk pengembangan manajemen, perbaikan sistem kerja dan usaha-usaha mengadakan alih teknologi baik yang menengah maupun teknologi tinggi. Disamping itu perlu juga peningkatan kualitas personil yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan dengan mengadakan penilaian prestasi kerja para karyawan.

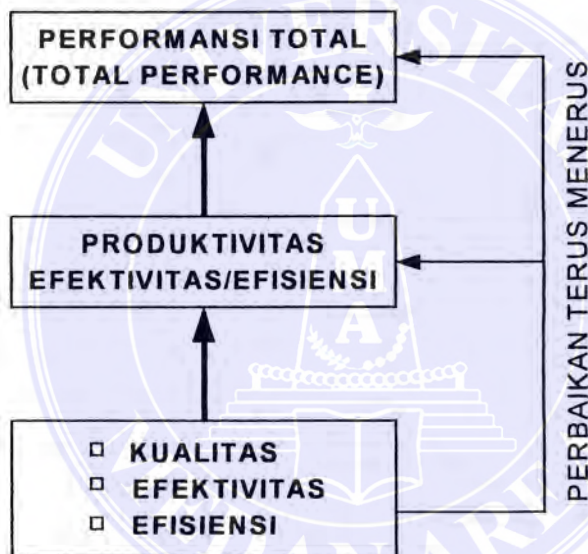
Performansi yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja karyawan tersebut. Semakin tinggi prestasi kerjanya maka performansi karyawan tersebut akan semakin tinggi pula.

Pembinaan dan pengembangan terhadap para karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi. Penilaian performansi prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian keseluruhan, sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan pada bidang-bidang seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

Performansi ini erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu penilaian performansi secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Secara konseptual, produktivitas dan performansi total dibangun dengan menggunakan suatu model seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut : (3, h.286).



Gambar 1. Model Strategi Peningkatan Produktivitas dan Performansi Total

Dari gambar 1. diatas tampaklah bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan performansi total terlebih dahulu harus dibangun tiga elemen kunci yaitu kualitas, efektivitas, dan efisiensi, yang kemudian secara terus menerus mengalami perbaikan. Dengan demikian, performansi dapat juga dianggap

sebagai suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi, ditambah dengan unsur kualitas sebagai suatu unsur pokok dalam produksi.

Berdasarkan konsep sistem, maka program peningkatan performansi tenaga kerja dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan. Program peningkatan tersebut harus dilaksanakan secara terpadu di seluruh bagian perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan sebagai suatu kesatuan yang mendukung peningkatan performansi perusahaan secara keseluruhan. Sebagaimana telah diketahui bahwa setiap bidang tidak dapat lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksanaannya. Oleh karena itu program peningkatan performansi merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategis setiap pimpinan perusahaan.

III.2. Performansi Tenaga Kerja

Performansi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian performansi ini tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi performansi tenaga kerja tersebut.

Dalam peningkatan performansi tenaga kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat performansi tenaga kerja juga mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat performansi tenaga kerja antara lain:

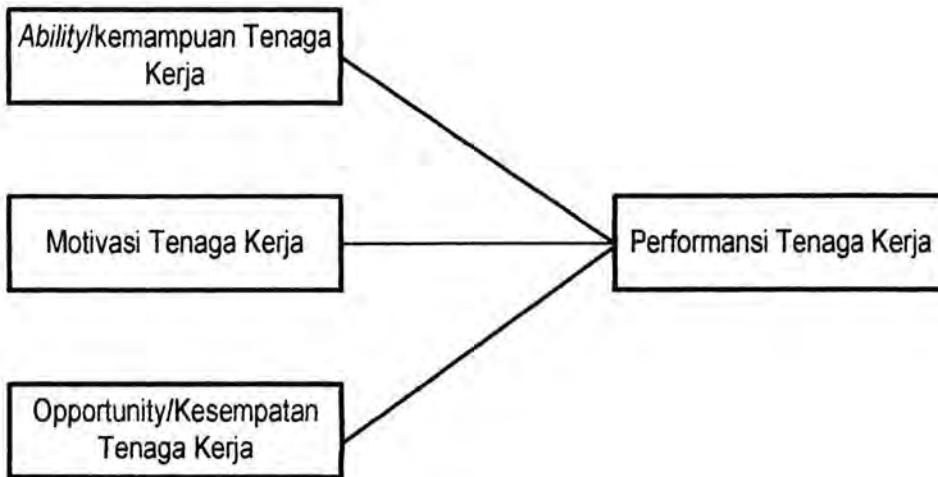
pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemauan dan kesempatan kerja.

Oleh karena itu agar performansi karyawan dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat performansi tenaga kerja antara lain : pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemauan dan kesempatan kerja.

Menurut Payaman J Simanjuntak, produktivitas dan performansi tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor antara lain : pendidikan, keterampilan, didiplin, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, motivasi, tingkat upah/gaji, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi perizinan, moneter, fiscal, harga distribusi dan lain sebagainya (9, h. 79).

Tingkat performansi tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja (*ability*) mencakup pendidikan/training, disiplin, keselamatan kerja serta pengalaman kerja kepuasan dan ketidakpuasan (*motivasi*) yang mencakup tingkat upah/gaji, jaminan sosial, kesejahteraan hidup, hubungan sosial antar karyawan dan atasan, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya serta lingkungan/iklim tempat bekerja, dan kesempatan yang mencakup *Career Development/* pengembangan karir yang meliputi kenaikan upah/gaji dan juga kenaikan jabatan.

Hubungan dari ketiga faktor tersebut terhadap performansi tenaga kerja dapat dilihat pada gambar III.2.



Gambar III.2. Hubungan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Performansi Tenaga Kerja

Selain seperti diuraikan diatas, beberapa penulis masih memasukkan beberapa faktor tambahan lain, misalnya pengalaman kerja merupakan salah satu pencerminan performansi. Pengalaman kerja dapat diperoleh dari perusahaan lain sebelumnya ditambah pengalaman selama berada (masa kerja) di perusahaan sekarang.

III.2.1. ABILITY (Kemampuan Kerja)

Kemampuan (ability) yang dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai dengan rincian kerja.

Ability berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan/tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diperusahaan, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan (*ability*) seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan dan ada pula yang dapat dirubah atau ditingkatkan. *Skill* atau keterampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui training dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja.

Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Sedang motivasi merupakan suatu usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan manusia dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa *ability* adalah kemampuan manusia, baik yang tampak melalui pengetahuan dan keterampilan, maupun yang belum tampak karena belum dikembangkan. Dengan demikian sebenarnya *ability* menunjukkan kualitas kemampuan manusia yang seutuhnya baik jasmani maupun rohani (mental dan fisik). Dengan demikian *ability* itu mempunyai pengaruh terhadap performansi pekerjaan.

III.2.1.1. Pendidikan dan Latihan

Untuk meningkatkan produksi tidak hanya tergantung kepada mesin yang canggih, modal yang cukup dan bahan yang banyak akan tetapi tergantung pula kepada orang yang melaksanakan. Oleh karena itu untuk mencapai taraf efisiensi dan efektivitas yang tinggi, seorang pimpinan perusahaan harus dapat

mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Besar kecilnya prestasi yang diberikan oleh karyawan dapat terpenuhi apabila mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kecakapan mereka yang sesuai dengan bakat dan lapangan kerjanya.

Pengembangan kecakapan kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara dan salah satu diantaranya melalui program training dalam perusahaan. Pada umumnya tujuan training dan pengembangan berhubungan erat dengan jenis training. Secara umum tujuan training adalah agar dapat mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat terwujud.

Metode dasar dalam mengembangkan karyawan :

1. Pelatihan (training)

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan mengerjakan hal-hal yang bersifat khusus/keterampilan guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Pendidikan (education)

Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi perusahaan.

Pengertian latihan dan pendidikan secara jelas tidak dapat dipisahkan. Kiranya arti pengembangan karyawan telah mencakup pengertian latihan sekaligus pendidikan, yaitu usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan. Maka pada umumnya semakin tinggi suatu jabatan semakin penting faktor pendidikan sebagai syarat untuk menduduki jabatan tersebut.

Dalam kenyataannya training yang dimaksud untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan perkataan lain training dan pengembangan dapat menambah keterampilan kerja karyawan.

III.2.1.2. Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1980) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak dengan demikian dia melihat disiplin sebagai peraturan organisasi yang harus ditaati.

Wether dan Davis (1985) melihat disiplin sebagai usaha untuk memacu karyawan/tenaga kerja dalam tindakannya untuk dapat memenuhi standar-standar yang ditetapkan organisasi.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut dan sikap mental seorang karyawan dalam menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, maka semakin rendah tingkat disiplin karyawan tersebut, demikian juga semakin sering seorang karyawan melanggar peraturan yang telah

ditetapkan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tersebut akan semakin rendah.

III.2.1.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitasnya (Payaman J. Simanjuntak, 1987).

Selanjutnya kondisi fisik dapat dipengaruhi oleh penyakit, stress dan ketegangan juga oleh kecelakaan kerja. Adalah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesehatan umum, baik fisik dan mental, dari karyawan dengan alasan ekonomis maupun kemanusiaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesehatan pekerja yang buruk mengakibatkan tingginya absensi/bolos dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan (Flippo, 1984).

Usaha mencegah dan mengatasi kecelakaan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari usaha memelihara kesehatan para karyawan, karena usaha-usaha tersebut saling terkait. Kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan dapat berakibat pada terjadinya kecelakaan. Sebaliknya lingkungan fisik yang jelek tidak hanya berakibat pada keselamatan karyawan, tapi juga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya.

Dengan melihat permasalahan keselamatan kerja, dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan juga tergantung pada pihak manajemen perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan usaha-usaha yang dapat mengatasi masalah tersebut, yaitu :

1. Usaha preventif (pencegahan) yang berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja atau tidak menimbulkan bahaya bagi karyawan.
2. usaha represif atau kuratif yang berarti mengatasi kejadian atau yang disebabkan oleh sumber-sumber yang terdapat di tempat kerja.

III.2.1.4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimaksud disini adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi. Semakin lama bekerja, maka karyawan tersebut dianggap semakin berpengalaman, sehingga diharapkan dapat lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.

Pengalaman kerja diperoleh selama bekerja dalam perusahaan (masa kerja) dan dapat ditambah dengan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan lain dalam bidang pekerjaan yang sejenis.

III.2.2. Motivasi Tenaga Kerja

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting adalah bagaimana karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak akan ada artinya jika para karyawan tidak mau untuk bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Keberadaan motivasi sudah ada sejak dahulu tapi tidak begitu disadari oleh orang-orang hingga munculnya tokoh manajemen yang mengemukakan teori-teori tentang motivasi baik secara individual maupun penelitian kelompok, seperti : F.W.Taylor, Maslow, Herzberg dan sebagainya.

1. F.W.Taylor dalam manajemen ilmiahnya berupaya untuk meningkatkan efektivitas kerja, dimana motivasi didasarkan pada imbalan keuangan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uang adalah motivator utama.
2. Menurut Maslow dengan hirarki kebutuhannya menyatakan bahwa kebutuhan yang tidak terpuaskan merupakan sebuah motivator. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seseorang melakukan kerja. Hirarki kebutuhan tersebut dapat dilihat pada Gambar III.3.



Gambar III.3. Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan 5 tingkatan kebutuhan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman

Keselamatan di sini termasuk perasaan aman dari setiap jenis ancaman atau kehilangan dan merasa terjamin

c. Kebutuhan cinta kasih atau kebutuhan sosial

Merupakan hubungan antar pribadi yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan perasaan percaya diri dan harga diri maupun pengakuan dari orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Penempatan kebutuhan ini paling atas berdasarkan kaitannya dengan pemenuhan diri melalui pencapaian prestasi.

Hirarki ini didasarkan pada anggapan bahwa seseorang akan bergeser pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi setelah ia memuaskan suatu tingkat kebutuhan tertentu.

3. Menurut Herzberg, ada dua faktor motivasi :

a. Dasar kebutuhan yang utama

Merupakan kebutuhan untuk menghindari rasa sakit dan tidak puas.

b. Dasar kebutuhan motivator

Adalah kebutuhan yang mencapai kepuasan dan pemenuhan kebutuhan tersebut melalui keaktifan bekerja.

Perhatian akan kebutuhan utama dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan. Dimana kepuasan dapat dicapai melalui pertumbuhan, pencapaian, tanggung jawab dan kehormatan yang disebut oleh Herzberg sebagai motivator.

Wexley & Yulk (1977) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “the process by which is energized and directed”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas bisa disimpulkan bahwa, motif adalah yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental). Kebutuhan (needs) setiap orang pada dasarnya adalah sama misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (wants) dari setiap orang tidaklah sama tergantung dari selera, kebiasaan dan faktor lingkungannya.

Pihak manajemen perusahaan harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Peterson dan Plowman (1987), kenginan-keinginan itu adalah :

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Hal-hal yang dianggap dapat mempengaruhi motivasi tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya antara lain : gaji/upah, kesejahteraan karyawan, jaminan social dan lingkungan/iklim kerja.

III.2.2.1. Tingkat Upah/Gaji

Sistem penggajian (*remuneration*) mengandung pengertian suatu penghargaan, pembayaran, atau penggantian biaya sebagai imbalan kerja atau balas jasa. *Remuneration* lazimnya berupa upah atau gaji. Upah lazimnya digunakan bagi para pekerja, sedangkan gaji digunakan bagi para pegawai (Sikula, 1981).

Fungsi system upah sebagai alat distribusi, adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusian tidak harus sama. Misalnya saja sistem upah menurut produksi, maka pendistribusian upah juga menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Apabila system upah menurut lamanya kerja, maka upah diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, diantaranya ada yang disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan lain-lain. Sistem upah menurut lamanya dinas, menghargai karyawan berdasarkan pada lamanya

dinas, dan system upah menurut kebutuhan, mendistribusikan upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok.

Dari berbagai batasan mengenai upah ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan, yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulanan.*

Maka hakikat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sistem upah secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mengup-grade diri untuk berproduksi lebih banyak.

Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energi, tetapi kurang menguntungkan bagi karyawan yang kemampuannya kurang dan lanjut usia.

2. Sistem upah menurut waktu kerja

Sistem upah ini berdasarkan lamanya karyawan dalam melaksanakan kerja.

Untuk sistem upah jenis ini, upah diberikan sesuai dengan waktu kerja misalnya upah perjam, perminggu, ataupun upah bulanan.

3. Sistem upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini memberikan upah atau gaji berdasarkan lamanya seseorang karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, semakin lama karyawan tersebut bekerja, akan semakin tinggi tingkat upah atau gaji yang diperolehnya. Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya perhatian dari perusahaan akan masa depan karyawan tersebut.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah ini memberikan upah dengan melihat kepada kebutuhan dari karyawan. Misalnya untuk karyawan yang sudah menikah, maka perusahaan dapat memberikan tunjangan yang lebih pada karyawan tersebut.

Penentuan tingkat upah akan sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan dengan pemberian upah yang memadai akan semakin menimbulkan semangat bagi para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik untuk meningkatkan performansi kerjanya.

III.2.2.2..Jaminan Sosial

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi, sesuai dengan sifat-sifat dinamis manusia mereka tidak akan puas dengan hanya terpenuhinya

kebutuhan fisik tersebut. Kebutuhan dasar yang lain timbul yaitu kebutuhan akan keselamatan, keamanan dan perlindungan dari segala sesuatu yang akan membahayakan dirinya.

Manusia membutuhkan jaminan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari luar seperti kecelakaan, penyakit dan lain-lain. Dalam hubungan seseorang dengan organisasi dimana dia bekerja, jaminan dan perlindungan itu adalah berupa jaminan sosial, perlunya jaminan ini untuk menghilangkan kekhawatiran karyawan akan terjadinya kehilangan jabatan atau pekerjaan, turun pangkat, kehilangan mata pencaharian, jaminan tanggungan pada waktu sakit, dan jaminan pada hari tua.

Ada lagi jaminan yang murni bersifat kejiwaan seperti keyakinan seseorang akan mampu menghadapi tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan. Jaminan bahwa karyawan tersebut akan mampu mengikuti perubahan-perubahan organisasi dan pekerjaan sehingga dia senantiasa dapat memenuhi syarat-syarat kerja yang baru. Karyawan juga memerlukan suatu jaminan bahwa ia akan memperoleh perlakuan yang adil dan wajar dari atasannya, baik atasan langsung maupun dari pimpinan organisasi yang lebih tinggi.

III.2.2.3. Kesejahteraan Hidup

Kebutuhan hidup mencakup kepada dua hal. Yang pertama merupakan hal yang memang harus dimiliki karena hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat diperlukan. Yang kedua merupakan sesuatu yang sering diutarakan sehingga sebagai kebutuhan, padahal sesungguhnya hal tersebut berupa keinginan

belaka. Keinginan untuk memiliki suatu benda belum tentu benda tersebut benar-benar sangat dibutuhkan.

Kebutuhan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya mungkin merupakan alat untuk memenuhi kabutuhan lainnya. Selama karyawan belum dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan berada dalam keadaan yang tidak seimbang. Sampai hal yang diinginkan yaitu terpenuhi, maka seluruh daya dan potensi yang ada akan ditujukan kepada pemenuhan keinginan yang mendesak pada saat itu sebagai satu kebutuhan yang nyata.

Untuk itu maka pihak perusahaan harus turut memperhatikan kondisi dan kesejahteraan para karyawannya walaupun tidak secara langsung, yang mana hal itu akan semakin meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, karena dia merasa bahwa perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga para karyawannya dapat bekerja dengan lebih tenang dalam usaha untuk mencapai tingkat performansi yang lebih tinggi.

III.2.2.4. Hubungan Sosial Tenaga Kerja

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk disukai dan menyukai dalam kehidupan bermasyarakat. Pada hakekatnya dalam kehidupan berkelompok masyarakat Indonesia, kelompok kebutuhan ini sudah terpenuhi karena sifat kekeluargaan yang mendasar dalam kehidupan bangsa Indonesia.

Memang terpenuhinya tingkat kebutuhan ini berpengaruh besar terhadap hubungan karyawan dalam pekerjaannya. Seorang karayawan akan merasa senang untuk pergi ke tempat dia bekerja dan akan datang secara teratur dengan disiplin tinggi bilamana karyawan tersebut merasa bahwa rekan-rekan kerjanya dapat

menerimanya dengan perasaan terbuka dan senang hati, dengan demikian suasana lingkungan kerja yang tercipta akan terasa harmonis.

Pemenuhan kebutuhan akan hubungan sosial yang harmonis dalam kelompok kerja diekspresikan dalam hubungan pergaulan sehari-hari. Suasana yang harmonis yang ditunjukkan secara informal akan besar pengaruhnya terhadap tingkat performansi karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan.

III.2.2.5. Penghargaan Perusahaan Terhadap Karyawan

Kebutuhan dasar manusia untuk memperoleh kehormatan dan penghormatan menunjukkan dua ciri khusus. Pertama, terdapat kecenderungan manusia pada umumnya untuk menilai lebih terhadap dirinya dan menilai kurang pada orang lain. Selain dari itu manusia menginginkan kekuasaan bagi kelengkapan dirinya. Kebutuhan ini tampak berupa kepandaian, keahlian, dan kecakapan, keyakinan dan kepercayaan terhadap diri sendiri, keinginan untuk bebas dari pihak asing dan bebas untuk menentukan nasib sendiri.

Aspek kedua dari kelompok kebutuhan dasar untuk memperoleh kehormatan ialah apa yang dikenal sebagai penghormatan yang diberikan orang lain diluar penilaian sendiri kepada diri sendiri. Termasuk didalam jenis kebutuhan ini ialah kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

Untuk dapat memenuhi hal tersebut tidaklah berlebihan bila pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang benar-benar dinilai berprestasi, sebagai bentuk penghormatan yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya. Hal ini akan mendorong semangat karyawan tersebut untuk berbuat yang lebih baik lagi paling tidak untuk tetap mempertahankan prestasi yang telah dicapai, juga untuk mendorong bagi karyawan lainnya untuk dapat memperoleh penghargaan serupa sebagai bukti prestasi kerjanya.

III.2.2.6. Lingkungan/Iklm kerja

Soeharsono Sagir mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah iklim atau suasana kerja yang berhubungan dengan manusia dalam arti fisik yaitu tempat kerja yang luas, bersih, sehat dan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja, yang akan mempengaruhi disiplin dan performansi kerja.

Untuk dapat mencapai tingkat produksi yang maksimal maka perlu diusahakan perbaikan terhadap faktor-faktor dan lingkungan kerja fisik yang diperkirakan akan mempengaruhi kegiatan kerja karyawan. Faktor-faktor fisik yang dapat mempengaruhi fisik manusia dalam bekerja antara lain ialah faktor-faktor cahaya, udara, suhu, kelembaban, tempat kerja, alat-alat perlengkapan kerja dan faktor lainnya. Ada pandangan yang mengatakan bahwa fisik manusialah yang menentukan tingkat performansi kerja yang dikenal sebagai "*physiological man*".

Salah satu contoh sebagai bukti kepedulian perusahaan terhadap lingkungan kerja adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang tidak terlalu sempit, dan bagi karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang mempengaruhi kondisi fisik karyawan seperti terlalu panas, lembab atau adanya getaran sebagai akibat dari mesin yang bekerja, maka perusahaan memberlakukan waktu kerja

tertentu di tempat tersebut sesuai dengan tingkat kemampuan manusia, hal itu perlu dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi pada karyawan tersebut.

Untuk menjaga terpeliharanya keadaan fisik karyawan dalam pekerjaannya maka perlu diperlukan kondisi dan tempat kerja seperti keadaan suhu, cahaya serta alat-alat kerja yang sepadan dengan ukuran dan konstruksi tubuh dan anggota badan karyawan tersebut. Syarat-syarat kerja lainnya seperti waktu kerja, waktu istirahat, libur dan sebagainya akan turut mempengaruhi performansi tenaga kerja dalam pekerjaannya.

Dengan semakin baiknya lingkungan kerja, maka tingkat keselamatan kerja akan semakin baik dan kelelahan sebagai akibat dari aktivitas kerja akan dapat dikurangi yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan performansi karyawan tersebut.

III.2.3. Opportunity (Kesempatan)

Opportunity merupakan kesempatan seseorang untuk dapat mengembangkan diri dalam pekerjaannya, mempunyai kesempatan untuk berprestasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Berkaitan dengan hal ini sangatlah erat hubungannya dengan pengembangan karir seseorang dalam suatu bidang pekerjaan. Seseorang selama karirnya dapat maju dan berkembang jika mempunyai kesempatan misalnya memperoleh penempatan yang sesuai, promosi ataupun transfer dan sebagainya.

Seiring dengan semakin membaiknya karir seseorang dalam suatu perusahaan biasanya diikuti oleh kenaikan upah ataupun gaji yang diterima oleh

karyawan tersebut, walaupun tidak secara otomatis demikian. Tetapi hal tersebut menunjukkan semakin baiknya status karyawan tersebut dalam perusahaan.

III.2.3.1. Kenaikan Gaji

Kenaikan tingkat upah atau gaji yang diterima oleh karyawan merupakan hak dari karyawan tersebut sekaligus juga merupakan kewajiban dari perusahaan. Dalam memberikan kenaikan tingkat upah, maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan sebagai pertimbangan. Salah satu faktor yaitu lamanya masa kerja karyawan, karena lamanya masa kerja menunjukkan nilai pelayanan tenaga kerja. Kenaikan upah tersebut dapat dianggap sebagai salah satu bentuk dari penghargaan perusahaan terhadap tenaga kerja tersebut atas setiap usaha yang dilakukan selama masa waktu tertentu. Kenaikan upah juga dapat diberikan untuk mempertahankan karyawan pada perusahaan tersebut, dengan kata lain dengan adanya kenaikan gaji akan semakin memperbesar loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disamping itu kenaikan gaji juga dapat diberikan sesuai dengan tingkat kecakapan karyawan. Semakin tinggi tingkat kecakapan dan tingkat ketelitian yang dibutuhkan, maka upah yang diterima akan semakin tinggi.

III.2.3.2. Kenaikan Jabatan (Promosi)

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik yang diikuti dengan kenaikan gaji yang diterima.

Suatu promosi adalah suatu perubahan jabatan yang mengandung perkiraan tanggung jawab yang lebih besar, suatu gerakan keatas tangga jabatan. Promosi adalah perubahan jabatan yang lebih tinggi. Umumnya promosi diikuti dengan tambahan upah atau gaji. Meskipun penyesuaian upah/gaji umumnya mengikuti promosi, penyesuaian kompensasi adalah tidak penting untuk promosi.

Kenaikan jabatan dapat didasarkan atas lamanya masa kerja (*seniority*). Semakin lama seseorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin besar peluangnya/kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini umumnya berlaku pada perusahaan yang mengutamakan senioritas.

Selain lamanya masa bekerja, sebagaimana halnya tingkat upah, promosi juga dapat dilakukan berdasarkan tingkat kecakapan karyawan, semakin tinggi tingkat keahlian karyawan tersebut maka kesempatannya untuk mendapatkan promosi dari perusahaan akan semakin besar sesuai dengan tingkat kebutuhan perusahaan dan jabatan yang kosong yang akan ditempati.

III.3. Sampling Responden

Metode pemilihan sampel terdiri dari *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Pada *probability sampling*, pemilihan anggota populasi untuk masuk dalam sampel dilakukan secara obyektif dan besarnya kemungkinan terpilihnya tiap anggota dalam sampel telah diketahui. Prosedur *sampling* yang menentukan apakah suatu anggota populasi terpilih dalam sampel atau tidak. Ada tiga contoh cara pengambilan sampel dengan metode ini, yaitu : *Simple Random Sampling*, *Stratified Random Sampling* dan *Cluster Sampling*.

Pada *nonprobability sampling*, pemilihan anggota populasi untuk masuk dalam sample dilakukan berdasarkan pertimbangan subyektif peneliti. Pertimbangan dibuat berdasarkan faktor biaya, waktu, lokasi, informasi yang dibutuhkan dan sebagainya. Tentu dengan adanya pertimbangan subyektif ini besarnya kemungkinan (probabilitas) terpilihnya anggota populasi dalam sampel tidak dapat diketahui karena anggota populasi yang memenuhi kriteria subyektif tersebut hanya yang terpilih dalam sampel. Ada empat contoh pertimbangan sampel cara ini, yaitu : *Quota Sampling, Convenience Sampling, Area Sampling* dan *Purposive Sampling*.

III.3.1. Probability Sampling

1. Sampling Acak Sederhana

Salah satu bentuk metode probability sampling yang paling sederhana disebut sampling acak sederhana atau simple random sampling. Pada simple random sampling, probabilitas terpilihnya tiap anggota populasi dalam sample dengan size tertentu adalah sama besar. Pemilihan anggota sample dilakukan dengan undian atau menggunakan tabel angka random.

2. Sampling Acak Terstrata

Untuk menghindari terpilihnya sampel ekstern maka digunakan metode sampling acak terstrata atau stratified random sampling. Metode ini membagi populasi menjadi beberapa strata. Dari tiap strata kemudian dipilih subsampel.

Jumlah unit terpilih dalam sampel dapat sebanding atau tidak sebanding dengan jumlah tiap strata. Pemilihan sampel dari tiap strata dilakukan dengan metode sampling sederhana.

3. Cluster Sampling

Pada *cluster sampling* terlebih dahulu populasi dibagi menjadi beberapa cluster. *Cluster* merupakan sekumpulan unit populasi yang nilai karakteristiknya heterogen. Idealnya variabilitas suatu *cluster* mendekati variabilitas dalam populasi, sedangkan variabilitas antar-*cluster* selayaknya homogen. Secara ringkas, langkah yang ditempuh dalam cluster sampling adalah sebagai berikut :

1. Populasi dibagi menjadi banyak cluster
2. Memilih sejumlah cluster secara acak.
3. Melakukan penelitian terhadap seluruh unit dalam cluster terpilih.

III.3.2. Nonprobability Sampling

1. Convenience Sampling

Convenience sampling merupakan metode pemilihan sampel yang berdasarkan pada faktor kemudahan yang ditentukan peneliti. Peneliti tidak memerlukan usaha yang keras untuk menentukan sampel. Sampel yang dipilih dengan metode ini bukan berasal dari populasi yang sebenarnya.

2. Judgement Sampling

Judgement sampling disebut juga *purposive*. Metode ini disebut *judgement* (pertimbangan) sampling karena dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan pertimbangan subyektif untuk memilih anggota populasi

dengan ciri tertentu dan menolak anggota populasi yang tidak memiliki ciri tersebut. Dengan metode ini jumlah *irrelevant units* atau salah pilih responden dapat diperkecil. Namun statistik sampel yang dihasilkannya bukan merupakan perkiraan yang tidak bias (*unbiased estimate*) bagi nilai parameter populasinya.

3. Quota Sampling

Quota sampling mirip dengan sampling berstrata. Berdasarkan karakteristik tertentu, populasi dibagi menjadi sejumlah segmen. Segmen ini biasanya juga disebut sel karena merupakan sel dari suatu tabulasi silang. Dari tiap segmen dipilih sejumlah unit populasi sesuai jatahnya (kuota). Penentu siapa yang akan menjadi responden diserahkan sepenuhnya kepada peneliti.

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil dapat ditentukan berdasarkan beberapa cara di antaranya:

1. Pendapat Slovin.

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

dimana:

n = ukuran sampel yang harus diambil

N = ukuran populasi penelitian

E = tingkat kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

2. Pendapat Gay

Dia menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

a. Metode deskriptif, minimal 10 % populasi

- b. Metode deskriptif-korelasional, minimal 30 subjek.
 - c. Metode eksperimental, minimal 15 subjek per kelompok.
3. Pendapat Harry King

Harry King dalam menghitung jumlah sampel menggunakan nomogram dan jumlah populasi maksimum 2000 dengan kelonggaran ketidaktelitian bervariasi sampai 15 %.

III.4. Penyusunan Kuisisioner

Dalam membuat suatu kuisisioner perlu diingat bahwa disamping bertujuan untuk menampung data sesuai dengan kebutuhan, kuisisioner juga merupakan suatu kertas kerja yang harus disusun secara baik. Karenanya ada beberapa karakteristik dalam membuat kuisisioner agar efisien dan efektif.

III.4.1. Komponen Inti Kuisisioner

Emory mengatakan bahwa kuisisioner mempunyai empat komponen inti, yaitu:

1. Adanya subyek, yaitu individu atau lembaga yang melakukan penelitian.
2. Adanya ajakan, yaitu permohonan dari peneliti kepada responden untuk turut serta mengisi secara aktif dan obyektif pertanyaan maupun pernyataan yang tersedia.
3. Adanya petunjuk pengisian kuisisioner yang mana petunjuk tersebut harus mudah dimengerti dan tidak bisa.
4. Adanya pertanyaan maupun pernyataan beserta tempat mengisi jawaban, baik secara tertutup, semi tertutup atau terbuka. Dalam membuat pertanyaan ini disertakan juga kolom isian untuk identitas responden.

III.4.2. Penggunaan Kuisisioner Dalam Penelitian

Suatu kuisisioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu. Untuk suatu aplikasi penelitian bisa saja membutuhkan lebih dari satu bentuk kuisisioner, misalnya lima bentuk dengan informasi yang berbeda. Jika peneliti sedang melakukan empat penelitian yang berbeda dan masing-masing memiliki lima bentuk kuisisioner, maka dalam saat yang sama akan terdapat 20 macam kuisisioner. Oleh karena itu kode kuisisioner serta penanggung jawab kuisisioner perlu dicantumkan pada lembar kuisisioner agar administrasi data menjadi lebih teratur dan terkendali.

Contoh : misalkan seorang peneliti akan meneliti kualitas belajar mahasiswa serta kaitannya dengan pengaruh kemandirian hubungan orang tua serta fasilitas dan pelayanan intitusi. Jadi penelitian ini mencerminkan sebuah peristiwa yang saling mempengaruhi.

Variabel Y : Kualitas Belajar

Variabel X1 : Kemandirian

X2 : Dukungan orang tua dan keluarga

X3 : Fasilitas dan Pelayanan Intitusi

Serta variabel-variabelnya diketahui, baik yang bebas maupun yang terikat bagian-bagian yang lebih kecil mulai dijabarkan. Sebagai contoh untuk komponen kualitas belajar dijabarkan menjadi beberapa sub-sub variabel antara lain : peran dosen wali, suasana di kelas, pemberian tugas, proses belajar mengajar. Untuk komponen kemandirian dapat dijabarkan dengan sub variabelnya control belajar, hubungan dengan pihak intitusi, kecukupan materi dan mental spiritual. Sedangkan untuk komponen fasilitas dan pelayanan intitusi sub variabelnya adalah

perpustakaan, bagian administrasi akademik bagian informasi serta buku pedoman akademik.

Selanjutnya dengan menambahkan hal-hal yang penting dalam kuisisioner, seperti identitas peneliti, ajakan untuk mengisi kuisisioner, cara mengisi kuisisioner, tempat-tempat untuk mengisi kuisisioner (baik secara terbuka maupun tertutup), serta kode kuisisioner terbentuklah sebuah kuisisioner yang menjadi pengumpul data.

III.5. Skala Pengukuran Data

Skala merupakan suatu prosedur pemberian angka atau simbol lain pada sejumlah ciri dari suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik angka pada ciri tersebut. Dengan kata lain pengukuran merupakan pemberian angka terhadap benda atau peristiwa dengan kaidah tertentu dan menunjukkan bahwa kaidah yang berbeda menghendaki skal pengukuran yang berbeda pula.

Skala pengukuran terdiri dari empat macam, yaitu Skala Nominal, Ordinal, Interval dan Rasio, yang penjelasannya disajikan sebagai berikut :

1. Skala Nominal

Skala nominal adalah skala yang paling sederhana, dimana angka yang diberikan pada suatu kategori tidak menggambarkan kedudukan kategori tersebut terhadap kategori lainnya tetapi hanya sekedar kode atau label.

Contoh:

Jenis kelamin anda : 1 = pria 2 = wanita

Jika seorang responden pria memilih satu bukan berarti bahwa responden wanita yang memilih 2 menjadi lebih tinggi. Skala nominal hanya sekedar kode.

2. Skala Ordinal

Skala ini mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama.

Sebagai contoh adalah nilai ujian mahasiswa :

Jarak antara 85 – 100 adalah A

Jarak antara 76 – 84 adalah B

Jarak antara 68 – 75 adalah C

Jarak antara 56 – 67 adalah D

Jarak antara 0 – 55 adalah E

Dari kaidah tersebut terlihat bahwa jarak interval tiap nilai prestasi bisa tidak sama. Jika bobot pada skala ordinal tidak diperhatikan, maka ia menjadi skala nominal.



3. Skala Interval

Skala ini mengurutkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara satu obyek dengan obyek lainnya adalah sama.

Jika jarak interval pada skala ini tidak diperhatikan, maka skala ini bertindak sebagai skala ordinal.

4. Skala Rasio

Skala ini mencakup ketiga skala yang disebutkan diatas ditambah dengan sifat lain yaitu bahwa ukuran ini mempunyai nilai nol yang sama dan dapat diperbandingkan. Oleh karena itu titik nol inilah maka ukuran rasio dapat dibuat perkalian maupun pembagian. Angka pada skala ini merupakan ukuran yang sebenarnya dari data kuantitatif.

III.5.1. Teknik Skala Data

Teknik membuat skala ada bermacam-macam sesuai dengan penemuan karena kebutuhannya. Diantaranya adalah *Likert Scales* (Skala Likert), *Semantic Differential Scales*, dan Skala Guttman serta metode *Green Succesive Category*.

III.6. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau sah. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila beberapa kali digunakan untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

III.6.1. Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrument terdiri dari beberapa macam :

1. Pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*)

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrument konstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.

2. Pengujian Validitas Isi (*Content Validity*)

Untuk instrument yang berbentuk test, pengujian isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan teori yang berlaku.

3. Pengujian Validitas Eksternal

Validitas eksternal instrument diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrument dengan fakta empiris yang terjadi di lapangan.

III.6.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas ini juga terdiri dari beberapa macam

1. Test-retest

Instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan test-retest dilakukan dengan cara mencobakan instrument beberapa kali pada responden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama dan waktunya berbeda.

2. Ekuivalen

Instrumen yang ekuivalen adalah pertanyaan yang secara bahasa berbeda tapi maksudnya sama. Pengujian dilakukan sekali tetapi instrumennya dua pada responden yang sama, waktu yang sama, instrument berbeda.

3. Internal Consistency

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan sekali saja, yang kemudian data yang dihasilkan dianalisa dengan teknik tertentu. Hasil analisa dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument.

4. Komputasi reliabilitas dengan Analisis Varian

Untuk kasus yang jumlah itemnya dapat dibagi dua ataupun tiga, pengujian, reliabilitasnya dapat dilakukan dengan teknik analisis varian (anava). Salah satu teknik anava yang sangat populer untuk keperluan ini adalah yang dikemukakan oleh Hoyt.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

IV.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi performansi tenaga kerja dan bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap performansi tenaga kerja pada PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI dengan menggunakan Multiple Regression Linear.

IV.2. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan pemahaman tentang teori sampling yang akan digunakan dalam pengumpulan data, kondisi karyawan yang bekerja pada perusahaan, serta pemahaman mengenai metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam studi literatur, penulis banyak mengambil bahan dan kutipan teori-teori tentang sumber daya manusia dan ketenagakerjaan, serta teknik pengambilan sample dan penentuan skala untuk pengolahan data hasil penelitian.

IV.3. Identifikasi Variabel

Berdasarkan uraian yang terdapat pada landasan teori maka dapat dipahami bahwa performansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain seperti yang diuraikan diatas, beberapa penulis masih memasukkan beberapa faktor tambahan lain, misalnya pengalaman kerja merupakan salah satu pencerminan performansi.

Oleh karena itu begitu banyaknya faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan performansi, maka nantinya faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan performansi tenaga kerja hanya faktor-faktor yang dapat dikendalikan dan mempunyai relevansi dengan pengembangan sumber daya manusia dan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian dari landasan teori yaitu pendapat dari para ahli ditambah dengan hasil diskusi dengan manjer personalia serta kepala pabrik yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja bagian produksi maka penulis dapat menetapkan faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap performansi tenaga kerja di PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI. Faktor-faktor tersebut adalah *Ability* (kemampuan tenaga kerja) , *Motivation* (motivasi tenaga kerja), *Opportunity* (kesempatan tenaga kerja) dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai variabel-variabel yang bebas yang mempengaruhi, performansi sebagai variabel tak bebas.

Dalam identifikasi variabel ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel tak bebas (dependent variable).

Di dalam masalah ini variabel-variabel dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel bebas yaitu variabel kemampuan (*ability*), X1, variabel motivasi (*motivation*), X2, dan variabel kesempatan (*opportunity*), X3.
2. Variabel tak bebas yaitu variabel performansi tenaga kerja, Y.

IV.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam definisi operasional dan pengukuran variabel ini terdapat empat buah variabel yang diukur yaitu variabel *ability*, variabel motivasi dan variabel

opportunity. Serta variabel berikutnya yang merupakan variabel performansi kerja dengan pengertian sebagai berikut :

a. Performansi Tenaga Kerja

Performansi sering diartikan sebagai kemampuan seseorang ataupun perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dan memenuhi standard kualitas yang ditentukan.

Performansi karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target, atau kriteria yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati bersama.

Tingkat performansi tenaga kerja dapat diketahui dari jumlah produksi yang dihasilkan serta unsur efisiensi dan efektivitas serta kualitas produk sebagai berikut :

1. Efisiensi

Efisiensi dapat disebut sebagai perbandingan antara penggunaan input yang direncanakan dengan yang terlaksana. Untuk itu diharapkan dapat melakukan penghematan terhadap input seperti penggunaan waktu dan bahan.

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran target dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu.

Konsep ini berorientasi kepada keluaran atau output.

Hubungan ini antara efisiensi dan efektivitas membentuk pengertian produktivitas yaitu:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas Pelaksanaan Tugas}}{\text{Efisiensi penggunaan sumber – sumber daya}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Dengan semakin tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja maka dengan sendirinya akan semakin meningkatkan performansi tenaga kerja.

3. Kualitas

Kualitas merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan produksi. Bagus tidaknya kualitas yang dihasilkan akan dipengaruhi kualitas input dan kecakapan dari tenaga kerja.

Dalam penelitian ini penulis mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan langsung dengan performansi tenaga kerja. Pertanyaan yang diajukan meliputi jumlah produksi, pencapaian target, waktu pengerjaan produksi serta efisiensi dan kerusakan yang mungkin terjadi pada produk yang dihasilkan.

b. Ability/Kemampuan tenaga kerja (X1)

Yaitu kemampuan tenaga kerja yang berhubungan dengan kualitas baik fisik maupun mental, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh tenaga kerja yang mempunyai beberapa subvariabel yaitu :

1. Pendidikan (latihan)

Kriterianya adalah tingkat pendidikan formal yang diterima sebelum masuk perusahaan, jenis latihan yang diterima selama bekerja di perusahaan dan di luar perusahaan.

2. Disiplin

Kriterianya adalah absensi, keterlambatan dalam pekerjaan, bentuk peringatan yang pernah diterima dan pelanggaran tata tertib.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja

Kriterianya adalah tunjangan kesehatan jenis program yang pernah diikuti, fasilitas kesehatan, dan fasilitas lain. Jenis program keselamatan kerja yang pernah diikuti, fasilitas keselamatan kerja, astek, dan kecelakaan yang pernah dialami selama bekerja, serta kerusakan mesin yang terjadi.

4. Pengalaman kerja

Kriterianya adalah lamanya karyawan bekerja, semakin lama semakin berpengalaman dan semakin besar kemampuannya dalam bekerja.

c. Motivation/motivasi dalam bekerja (X2)

Yaitu keadaan psikologi yang merupakan suatu proses dan muncul dalam diri seseorang karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu, yang kemudian menimbulkan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Motivasi terdiri dari beberapa variabel yaitu :

1. Tingkat upah/gaji

Kriterianya adalah besar upah/gaji yang sesungguhnya diperoleh. Dianggap semakin tinggi upah/gaji, motivasi semakin tinggi pula.

2. Jaminan sosial

Kriterianya adalah jenis tunjangan yang diperoleh, dan hari libur/cuti yang dapat diambil, dana pensiun dan dana asuransi.

3. Kesejahteraan hidup

Kriterianya adalah pemenuhan kebutuhan hidup, bila kebutuhan hidup yang mendasar telah terpenuhi, maka dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja.

4. Hubungan sosial

Kriterianya adalah aktivitas dalam organisasi dilingkungan perusahaan, dan hubungan antar sesama karyawan dan hubungan tiap-tiap karyawan dengan atasannya.

5. Penghargaan (esteem need)

Kriterianya adalah bentuk penghargaan yang diperoleh, lambang status yang dimiliki dan dianggap memberi *prestise*.

6. Lingkungan/iklim

Kriterianya adalah fasilitas ruang, kemungkinan polusi/pencemaran, hubungan dengan rekan kerja.

d. Opportunity/kesempatan (X3)

Yaitu kesempatan yang terbuka bagi pekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan diri, dengan subvariabel sebagai berikut : *Career Development*. Kriterianya adalah skala gaji, pendidikan/ijazah tertinggi, placement/replacement terdiri dari umur, posisi, masa kerja, dan mutasi.

IV.5. Hipotesa

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “unsur-unsur ability (kemampuan kerja), motivation (motivasi tenaga kerja), dan opportunity (kesempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performansi tenaga kerja.”

Secara matematis hipotesis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. $\frac{dy}{dx1} > 0$, factor ability, jika ability tenaga kerja meningkat, ceteris paribus, maka performansi tenaga kerja akan meningkat.
- b. $\frac{dy}{dx2} > 0$, factor motivasi, jika motivasi tenaga kerja meningkat, ceteris paribus, maka performansi tenaga kerja akan meningkat
- c. $\frac{dy}{dx3} > 0$, factor opportunity, jika opportunity tenaga kerja meningkat, ceteris paribus, maka performansi tenaga kerja akan meningkat.

IV.6. Penelitian Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI Seberang yang nantinya akan menjadi populasi dalam penelitian ini. Banyaknya karyawan yang akan dijadikan sample ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

dimana :

n = jumlah sample yang harus diambil

N = jumlah populasi penelitian

e = batas tingkat toleransi

Selanjutnya dari populasi yang ada penulis menentukan sample dengan menggunakan teknik sampling acak yaitu stratified random sampling (sampling acak terstrata). Dimana dalam teknik sampling ini populasi terdiri dari beberapa bagian atau strata yang berbeda-beda. Selanjutnya dari tiap strata atau bagian

diambil beberapa orang yang dijadikan sampel dan dianggap dapat mewakili bagian tersebut.

IV.7. Teknik Pengumpulan Data

Ada dua macam data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara langsung dengan karyawan bagian produksi. Pertanyaan berupa kuisioner yang dipersiapkan untuk mendapatkan jawaban responden sehubungan dengan tujuan penelitian. Data yang dibutuhkan :

1. Data *ability*
2. Data *Motivasi*
3. Data *oppourtunity*
4. Data *performansi*

b. Data sekunder

Yaitu data yang didapatkan dengan cara menghubungi bagian personalia dan bagian produksi perusahaan yang bersangkutan. Adapun data yang dibutuhkan adalah data yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja pada bagian produksi seperti jumlah seluruh karyawan produksi dan jumlah pada tiap – tiap bagian produksi.

Dalam pengumpulan data yang diperlakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. **Observasi** , melihat secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian . Misalnya proses produksi, kondisi lingkungan kerja karyawan.

- b. **Wawancara**, dilakukan baik terhadap manajer, kepala bagian/seksi, supervisor, mandor, pekerja dengan menjelaskan mengenai maksud dan tujuan, guna memperoleh data yang dapat menunjang penelitian ini.
- c. **Kuisisioner**, Pelaksanaannya dilakukan dengan tatap muka langsung pada responden. Sedangkan kuisisionernya mempunyai jawaban yang telah diarahkan dengan mencantumkan berbagai alternative jawaban. Selain itu ada pula yang harus diisi sesuai dengan jawaban masing-masing responden .

Selain dari perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian (data primer), maka diperoleh pula dari beberapa lembaga/instansi yang mempunyai hubungan dengan masalah penelitian (data sekunder) serta ditunjang dengan referensi bacaan-bacaan untuk melengkapi tulisan.

IV.8. Penyusunan dan Penyebaran Kuisisioner Peneliti

IV.8.1. Penyusunan Kuisisioner Peneliti

Dalam penyusunan kuisisioner peneliti terlebih dahulu dilakukan perancangan kuisisioner. Ini dilakukan untuk mendapatkan susunan butir-butir pertanyaan yang merupakan isian dari kuisisioner, yang akan disebarakan kepada sampel peneliti. Dalam proses perancangan kuisisioner ini penulis membagi atas beberapa tahapan, yaitu:

1. Menentukan kebutuhan karyawan

Tahapan ini termasuk studi pendahuluan yang dilakukan penulis, dimana pada tahap ini dilakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan untuk menanyakan tentang hal-hal apa yang diinginkan mereka dari perusahaan

tempat mereka bekerja. Selanjutnya dari hasil wawancara ini akan disusun sebuah daftar yang memuat tentang keinginan-keinginan mereka.

2. Menyusun daftar kebutuhan karyawan dan menyebarkannya kepada sampel awal.

Daftar kebutuhan yang didapat dari hasil wawancara kemudian dilengkapi dengan hasil studi pustaka yang dilakukan penulis. Untuk selanjutnya daftar kebutuhan ini disebarakan kepada 20 orang karyawan yang diambil secara nonprobability sampling. Tujuan dari penyebaran ini adalah untuk mengetahui apakah daftar kebutuhan yang telah disusun benar-benar mewakili kebutuhan mereka terhadap fasilitas dan perhatian yang diberikan perusahaan, untuk mendapatkan informasi tambahan apakah masih ada kebutuhan lainnya yang belum tercantum dalam kuisisioner tersebut.

3. Merancang isi kuisisioner kepuasan karyawan

Dari hasil penyebaran kepada sampel awal tersebut akan diketahui variabel-variabel kebutuhan mereka terhadap hasil fasilitas dan perhatian yang telah diberikan perusahaan kepada mereka. Dan setelah mempertimbangkan beberapa hal, maka penulis mulai menyusun kuisisioner yang sebenarnya yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

IV.8.2. Penyebaran Kuisisioner Peneliti

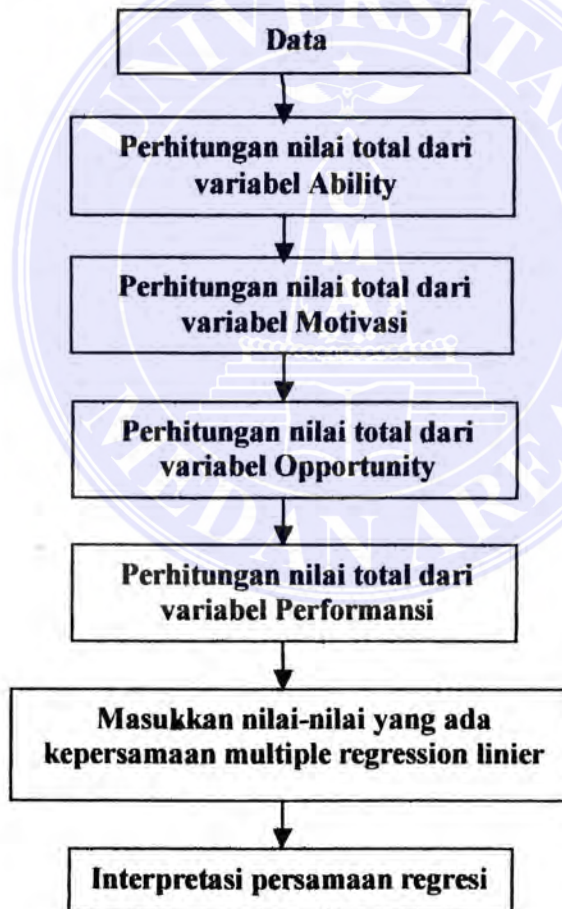
Kuisisioner peneliti disebarakan kepada karyawan bagian produksi, dimana bagian produksi dibedakan atas beberapa bagian, yaitu: Saponification, Brine, Bagging, Mixer, Packing, Stamping, Glyserine, Metak. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah secara acak terstratifikasi (stratified Random

Sampling), dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel yang harus diambil adalah:

Diketahui bahwa ukuran populasi adalah = $N = 196$ orang dengan tingkat ketelitian 10 % maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 orang. Dengan demikian kuisisioner disebarakan kepada 66 orang karyawan.

IV.9. Pengolahan Data

Pengolahan data hasil kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan multiple regression linier, yaitu :



Gambar IV.1. Gambar Blok Diagram Pengolahan data

IV.10. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai kevalidan atau keabsahan serta nilai reliabilitas dari instrumen yang dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

1. Pengujian validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Dalam hal analisis item ini seorang peneliti, Masrun, menyatakan: “ Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi dinyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan komputasi reliabilitas dengan analisis varian karena dalam kasus ini jumlah item pertanyaan yang diajukan tidak dapat dibagi dua ataupun tiga. Salah satu teknik anava yang populer untuk keperluan ini adalah yang dikemukakan oleh Hoyt. Formulasi reliabilitas Hoyt adalah:

$$R = 1 - \frac{Si}{Sr}$$

dimana :

R = Nilai reliabilitas

Si = Mean kuadrat antara item dan responden

Sr = Mean kuadrat antar responden

Perhitungan terhadap Si dapat dilakukan dengan rumus :

$$Si = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2 / i - (\sum Y^2) / r + (\sum X)^2 / ir}{(r-1)(i-1)}$$

Sedangkan perhitungan terhadap Sr dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$Sr = \frac{(\sum X^2) / i - (\sum X)^2 / ir}{r-1}$$

dimana :

x = Jumlah skor seluruh responden pada satu item pertanyaan

y = Jumlah skor seorang responden pada seluruh pertanyaan

I = Banyaknya item pertanyaan

R = Jumlah responden

Koefisien dengan rehabilitas mencerminkan hubungan skor skala data yang kita peroleh dengan skor sesungguhnya yang tidak kita ketahui (skor murni) maka dengan koefisien rehabilitas 0,900 berarti perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala data tersebut mampu mencerminkan 90% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok responden yang bersangkutan. Dalam hal ini dapat pula kita katakan bahwa 10% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi error atau kesalahan pengukuran.

IV.11. Analisa data

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur antara lain sebagai berikut :

- a. Pertama-tama dihitung besarnya nilai atau bobot dari tiap- tiap variabel dengan menggunakan metode Green Successive Category sehingga didapat nilainya masing- masing yang dimasukkan kedalam perhitungan regresi linier berganda.
- b. Melakukan analisa dengan mempergunakan *Multiple Linear Regression Model* yaitu untuk membahas hubungan dan pertautan antara sejumlah perubahan bebas dengan perubahan tidak bebas. Model Regresi Linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Dimana :

Y = Performansi tenaga kerja

X₁ = Ability (kemampuan tenaga kerja)

X₂ = Motivation (motivasi tenaga kerja)

X₃ = Opportunity (kesempatan)

a₁, a₂, a₃ = Koefisien Regresi

a₀ = intersept

- c. Untuk mengetahui apakah ability (kemampuan tenaga kerja), motivation (motivasi pekerja), opportunity (kesempatan) mempunyai pengaruh secara serempak terhadap performansi tenaga kerja dilakukan analisis dengan uji f, selanjutnya dipergunakan juga uji t untuk menyatakan nilai koefisien regresi yang diperoleh dari persamaan secara statistik signifikan atau tidak

signifikan berpengaruh dan menentukan nilai dari variabel dependent (variabel tak bebas). Perhitungan-perhitungan dalam penelitian ini, peralatan analisis datanya dipergunakan computer software SPSS for windows.

IV.11.1. Pengujian Terhadap koefisien Regresi (Uji Parsial)

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hpotesis

$$H_0 : a_1 = a_2 = a_3 = 0$$

$$H_a : a_1 \neq a_2 \neq a_3 \neq 0$$

2. Penentuan Nilai kritis. Nilai kritis dalam penguji hipotesis terhadap koefisien regresi dapat ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikansi (α) dan banyaknya sampel yang digunakan.
3. Nilai t_{test} masing-masing koefisien regresi dapat diketahui dari perhitungan komputer.
4. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai t_{test} masing-masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan nilai kritis. Jika letak t_{test} suatu koefisien regresi daerah penerimaan H_0 , maka keputusannya terima H_0 , artinya koefisien regresi tersebut tidak berbeda dengan nol yang berarti variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Dan sebaliknya.

IV.11.2. Pengujian Terhadap Pengaruh Variabel Independent Secara Bersama (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan F_{test} yang terdapat pada Tabel ANAVA dari hasil perhitungan.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah :

1. Perumusan Hipotesis

H_0 : Variasi nilai variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variasi nilai variabel *dependent*

H_a : Variasi nilai variabel *independent* berpengaruh terhadap variasi nilai variabel *dependent*

2. Penentuan nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (α) dan *degree of freedom* (D.F)

3. Nilai F_{test} dapat dilihat pada tabel ANAVA dari hasil perhitungan computer.

4. Keputusan diambil berdasarkan nilai :

H_0 diterima bila $F_{test} < F_{tabel}$

H_a diterima bila $F_{test} > F_{tabel}$

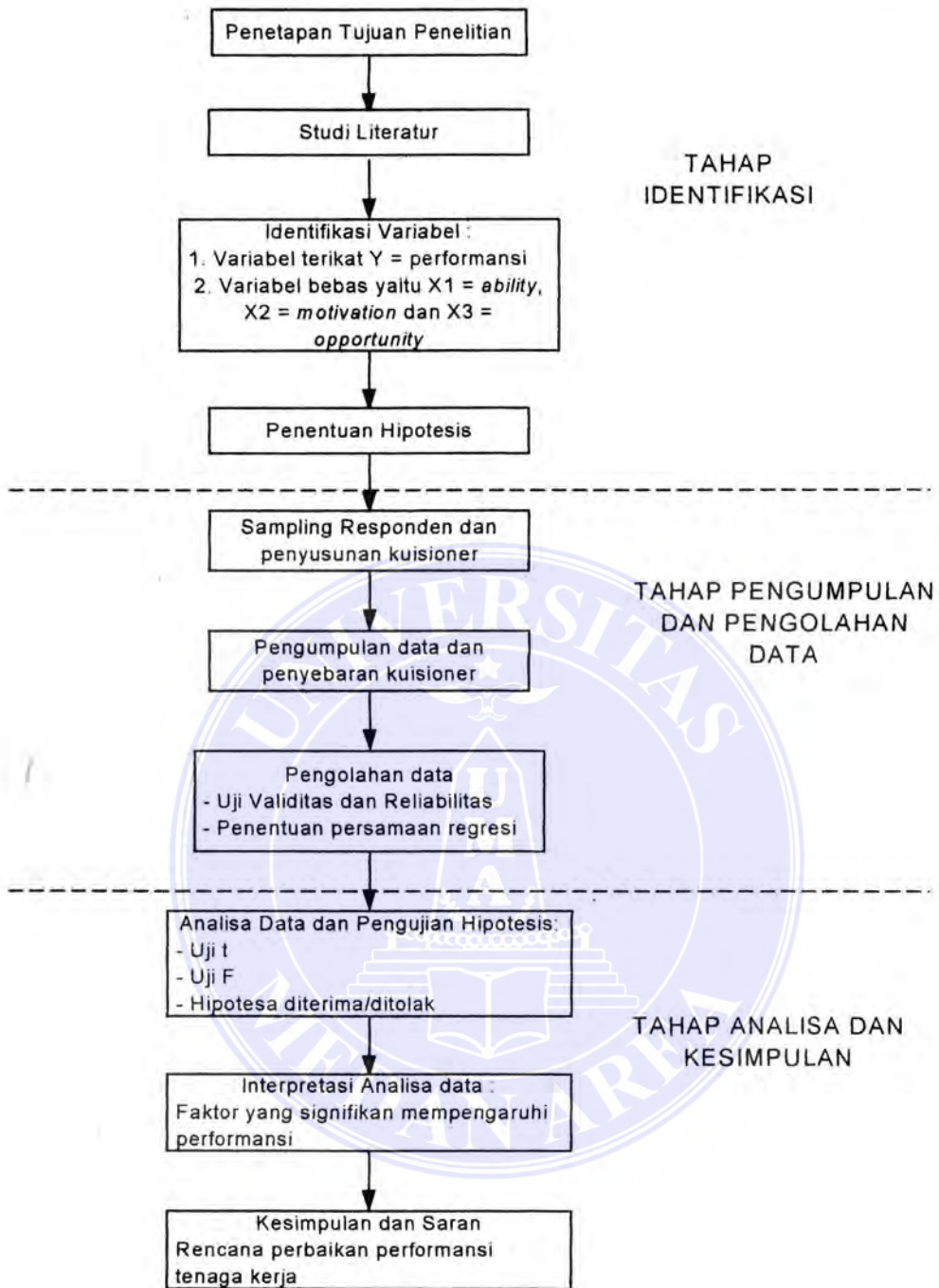
5. Pada keputusan menolak H_0 dan menerima H_a disimpulkan bahwa variasi nilai variabel *independent* berpengaruh terhadap variasi nilai variabel *dependent* yang berarti bahwa semua variabel *independent* (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y)

IV.11.3. Perhitungan Koefisien

Koefisien korelasi merupakan suatu nilai tingkat hubungan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain. Tingkat hubungan ini dinyatakan dengan angka yang berkisar antara -1 sampai +1. Semakin nilai koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 maka nilai keterkaitan hubungan kedua variabel semakin besar. Nilai negatif dan positif sebagai tanda dari hubungan tersebut. Kalau bernilai negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan yang berbanding terbalik, apabila bernilai positif maka kedua variabel mempunyai hubungan yang berbanding lurus dan apabila nol maka keduanya tidak mempunyai hubungan sama sekali.

Skema langkah-langkah penelitian ini dapat dilihat pada gambar IV.2.





Gambar IV.2. Langkah-langkah Penelitian

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

VII.1. Kesimpulan

Dari uraian diatas tentang faktor – faktor yang mempengaruhi performansi tenaga kerja pada PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRI, berdasarkan analisa dan perhitungan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengukuran terhadap korelasi factor-faktor yang berpengaruh terhadap performansi tenaga kerja untuk tingkat ability, motivasi, opportunity adalah: untuk Ability sebesar 56 %, Motivasi sebesar 74.2 %, dan Opportunity sebesar 1.3 %.
2. Upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan baik dari segi lingkungan kerja maupun jaminan sosial. Peningkatan opportunity karyawan adalah dengan memberikan seluas mungkin kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang ingin meningkatkan karirnya.
3. Model Regresi linier ini dapat diterapkan dalam penelitian untuk melihat pengaruh variabel – variabel independent . Ini dibuktikan dengan nilai dari distribusi F_{test} sebesar 34.378 yang lebih besar dari nilai F_{table} sebesar 2.76 dengan kata lain bahwa seluruh variabel independent secara bersama sama atau simultan memberikan pengaruh terhadap variabel independent.
4. Pada tingkat keyakinan 95 % secara parsial faktor *ability* dan motivasi secara signifikan mempengaruhi terhadap performansi tenaga kerja,

VII-1

sedangkan faktor *oppurtunity* tidak secara signifikan mempengaruhi terhadap performansi.

VII.2. Saran - saran

Dari penulis akan berusaha memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan. Adapun saran – saran yang akan disampaikan antara lain :

1. Pihak perusahaan hendaknya meningkatkan perhatian terhadap karyawan guna untuk memberikan motivasi yang lebih tinggi dalam usaha peningkatan performansi tenaga kerja .
2. Peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan agar terus ditingkatkan guna memenuhi mutu produk sesuai dengan standar yang berlaku dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya produk yang tidak sesuai atau produk cacat .
3. Penanaman kesadaran kepada seluruh karyawan tentang pentingnya peningakatan performansi bagi perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri dalam upaya mempertahankan keberadaan perusahaan di tengah – tengah globalisasi .

DAFTAR PUSTAKA

1. Algifari, Analisis Statistik Untuk Bisnis, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 1996.
2. Flippo, Edwin, B, Personnel Management, Edisi ke-6, Mc Graw Hill, New York, 1984.
3. Gasperz, Vincent, Manajemen Produktivitas Total, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1984.
4. Hasibuan, Malayu, Sp. H. Drs, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.
5. Nitisemito, Alex, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 1988.
6. Sagir, H. Soeharsono, Membangun Manusia Karya, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996.
7. Siagian, P. Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Edisi I, Jakarta, 1992.
8. Sikula, Andrew, E, Personnel Administration and Human Resources Management, John Wixley And Sons, Santa Barbara New York, 1981.
9. Simanjuntak, J. Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE-UI, Jakarta, 1985.
10. Sudjana, Prof. Dr. MA, M.sc, Teknik Analisa Regresi dan Korelasi, Tarsito, Bandung, 1996.
11. Sudjana, Prof. Dr. MA, M.sc, Metoda Statistika, Tarsito, Bandung, 1996.
12. Sugiono, Dr, Metode Penelitian Bisnis, Cv. Alfa Beta, Bandung, 1999.