HUBUNGAN JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (JAMINAN K3) DENGAN MOTIVASI KERJA

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bentoel Prima Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

> Oleh : MAHENDRA RAHMAN NIM 0210323089-32



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2009

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : HUBUNGAN JAMINAN KESELAMATAN DAN

KESEHATAN KERJA (JAMINAN K3) DENGAN MOTIVASI

KERJA (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bentoel

Prima Malang)

Disusun oleh : Mahendra Rahman

NIM : 0210323089

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

BRAWIUAL Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 20 Oktober 2009

Komisi Pembimbing

ANGGOTA KETUA

M. Al Musadieg, Dr, MBA NIP. 195805011984031001 Djanalis Djanaid, Drs NIP. 131 573 961

BRAWIJAY

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, pada :

Hari : Senin

Tanggal: 30 November 2009

Jam : 10.00 WIB

Skripsi atas nama : Mahendra Rahman

Judul : Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian

Produksi PT. BENTOEL PRIMA Malang)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

KETUA ANGGOTA

M. Al Musadieq, Dr, MBA NIP. 195805011984031001 <u>Djanalis Djanaid, Drs</u> NIP. 131 573 961

ANGGOTA ANGGOTA

Endang Siti Astuti, Dr, MSi NIP. 195308101981032012 Siti Ragil Handayani, Dr, MSi NIP. 196309231988022001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendaptkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2dan pasal 70)

> Malang, 20 Oktober 2009 Mahasiswa

Nama: Mahendra Rahman NIM: 0210323089-32

RINGKASAN

Rahman, Mahendra 2009, **Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bentoel Prima Malang**), Dr. M. Al musadieq, Drs. Djanalis Djanaid. 56 Hal + ix.

Penelitian ini didasarkan pada sebuah ketertarikan pada pentingnya aspek keselamatan kerja dan jaminan kesehatan kerja untuk karyawan. Sebuah perusahaan dengan sendirinya juga harus mempunyai dan mempersiapkan berbagai alat dan sarana yang dapat menunjang karyawannya dalam bekerja. Tentu saja dengan tersedianya jaminan akan rasa aman melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja membuat Motivasi Kerja Karyawan juga meningkat. Namun ditengah persaingan yang semakin ketat dan globalisasi perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai macam inovasi dan pembenahan terlebih lagi dalam hal peralatan, semakin cangih sebuah peralatan juga memiliki tingkat resiko tertentu bagi sumber daya manusia yang menjalankan peralatan tersebut. Aspek kecelakaan kerja secara tidak langsung juga berpengaruh besar terhadap penurunan pendapatan perusahaan, disamping itu, biaya untuk melakukan proteksi dirasa lebih murah daripada biaya pengobatan dan penerimaan karyawan baru. Dan bila terjadi kecelakaan diduga akan berpengaruh kepada psikologis karyawan, karena merasa tidak nyaman dan aman dalam melaksanakan kinerja. Melihat aspek tersebut dirasa sangat vital, maka peneliti berusaha melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah Jaminan K3, apakah berhubungan dengan Motivasi Kerja.

Penelitian eksplanatif ini difokuskan untuk mencari sebuah hubungan antara Jaminan K3 dengan Motivasi Kerja, apakah memiliki hubungan korelasi yang berpengaruh atau kah tidak dengan mengambil sampel pada 65 karyawan bagian produksi PT Bentoel Prima Malang. Penelitian ini menggunakan metode korelasi sederhana, sebagai langkah mencari kuat atau lemahnya sebuah hubungan kedua variable tersebut, dan melakukan pengujian t, untuk mencari hipotesa apa yang akan diterima(Ho atau Ha).

Hasil penelitian ini, adalah bahwa variable x yaitu Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan terhadap variable y yaitu Motivasi Kerja Karyawan, selain itu hipotesa bahwa adanya program keselamatan kerja dan jaminan kesehatan yang diterapkan oleh perusahaan akan berpengaruh kepada rasa aman dan kenyamana yang diperoleh karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Penulis mengharapkan dari penelitian ini akan memberikan sebuah pertimbangan untuk perusahaan dalam memperhatikan masalah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karena dengan meningkatkan hal tersebut secara langsung akan meningkatkan motivasi kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya serta shalawat dan salam saya tujukan kepada Nabi Besar Muhammad SAW sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja".

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu saya ucapkan terima kasih kepada :

- 1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijya Malang.
- 2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijya Malang.
- 3. Bapak Dr M Al Musadieq MBA, dan Bapak Drs. Djanalis Djanaid selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, serta nasehat selama penyusunan skripsi ini.
- 4. Para Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijya Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.
- 5. Segenap karyawan bagian produksi PT.Bentoel Prima Malang yang telah banyak membantu selama melakukan penelitian.
- 6. Keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
- 7. Teman-teman FIA Bisnis 02 yang telah banyak membantu penyusunan skripsi ini.

Saya merasa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saya mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai upaya perbaikan skripsi ini. Saya berharap skripsi ini bermanfaat bagi saya khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Malang, November 2009 Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
ORISINALITAS	iii
RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah Perumusan Masalah	1
2. Perumusan Masalah	3
3. Tujuan Penelitian	
4. Kontribusi Penelitian	
5. Sistematika Pembahasan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Penilaian Prestasi Karyawan	6
1. Pengertian Penilaian Prestasi Karyawan	
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Karyawan	
3. Unsur-unsur Dalam Penilaian Prestasi Karyawan	
B. Teori Motivasi Kerja	10
Pengertian Motivasi Kerja Proses Timbulnya Motivasi	10
2. Proses Timbulnya Motivasi	10
3. Perkembangan Konsep Mengenai Motivasi	12
4. Tujuan Pemberian Motivasi	15
5. Model Motivasi	16
DAD HI METODE DENIEL ITIAN	
BAB III METODE PENELITIAN A. Jenis Penelitian	20
B. Fokus Penelitian	20
C. Lokasi Penelitian	20
D. Sumber Data	21
E. Teknik Pengumpulan DataF. Instrument Penelitian	
G. Teknik Analisis Data	
G. Tekliik Alialisis Data	,22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	24
Sejarah Perusahaan	
Lokasi Perusahaan	
3. Tujuan Perusahaan	
4. Struktur Organisasi	
5. Personalia	31
6. Proses Produksi dan Hasil Produksi	
7. Pemasaran	

B. Fokus Penelitian	41
1. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	41
2. Motivasi	
C. Analisa dan Interpretasi Data	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

		Hal.
	nsep variable dan Item	
2. Ska	ıla Pengukuran Item	19
	Validitas	
4. Uji	Reabilitas	21
5. Inte	epretasi Koefesien Korelasi	22
	epretasi Koefesien Korelasinlah Karyawan	
7. Pen	ngaturan Jam Kerja Karyawan	37
8. Des	skripsi Responden Berdasarkan Usia	46
9. Des	skripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
10. Des	skripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
11. Des	skripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	48
12. Des	skripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
13. Dis	tribusi Frekuensi Variabel Program K3	49
14. Dis	tribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan	52
15. Has	sil Analisis Korelasi Sederhana	54

DAFTAR GAMBAR

		Hal.
1.	Model Konsep	14
2.	Hipotesis	14
3.	Bagan Struktur Organisasi	29
4	Bagan Proses Produksi	42



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perkembangan dan pertumbuhan suatu bangsa, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak bisa lepas dari peranan proses industrialisasi. Dalam membangun karyawan yang produktif, sehat, dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkait dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa:

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Makna dari pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat, sehat, bebas dari ancaman kesehakaan dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak menunjukkan hidup sebagaimana layaknya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat terpenuhi dengan harkat dan martabat sebagaimana manusia ciptaan Allah.

Bagi negara Indonesia, pembangunan menuju era industrialisasi harus didukung oleh mutu atau kualitas sumber daya manusia, karena era industrialisasi indentik dengan penguasaan teknologi canggih. Dalam hal ini tentunya para pengguna teknologi canggih harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Selain kemampuan penguasaan teknologi canggih, pengetahuan tentang keselamatan kerja juga menjadi amat penting, karena dapat meminimalisasi bahaya kecelakaan kerja yang terjadi.

Setiap organisasi, baik yang bergerak di bidang industri manufaktur, perdagangan maupun jasa tidak luput dari masalah sumber daya manusia. Sebagai salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi , maka bidang sumber daya manusia memegang peranan yang cukup besar bagi kemajuan suatu organisasi. Kekuatan utama suatu organisasi didalam upayanya mencapai tujuan tergantung dari sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Perlu disadari bahwa peran manusia sebagai pekerja adalah sangat penting, baik secara perorangan maupun kelompok.

Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran pencapaian tujuan dalam organisasi . Hal ini dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan oleh suatu organisasi akan tidak berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Pembangunan dewasa ini, terus berkembang seiring dengan proses industrialisasi yang ditandai dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai bidang usaha. Dengan kondisi ini, maka sumber daya manusia harus dibekali dengan pendidikan, ketrampilan serta keahlian yang cukup agar mereka mampu menggunakan dan memanfaatkan berbagai teknologi, namun, disisi lain, kondisi tersebut juga membawa risiko-risiko sosial yang penuh dengan ketidakpastian dan mengancam keselamatan serta kesehatan kerja. Risiko-risiko yang berimplikasi negatif dalam tinjauan ekonomis dapat berupa terjadinya suatu kecelakaan didalam melaksanakan pekerjaan yang berakibat hilangnya pekerjaan dan penghasilan.

Aditama (2002:47) menyebutkan bahwa : "di Indoensia sebutan istilah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) merupakan salah satu bentuk upaya mengantisipasi terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih dikenal dengan istilah Jamsostek dan K3".

Di tinjau dari sudut pandang di atas, maka Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) disinyalir sebagai salah satu faktor yang cukup berpengaruh untuk memotivasi dan menggerakkan perilaku karyawan. Diharapkan dengan memberikan jaminan yang pasti bagi karyawan untuk menanggulangi risiko-risiko sosial-ekonomis dan programnya yang meliputi seluruh jenis perlindungan dasar yang diperlukan oleh karyawan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Merupakan hal yang wajar bila K3 pada kegiatan organisasi mendapatkan perhatian yang lebih. Namun kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa perhatian terhadap K3 pada sebagian organisasi relatif kecil tidak sebanding dengan resiko kecelakaan yang dihadapi. Perhatian organisasi terhadap K3 masih rendah, hal ini dapat dilihat dari minimnya data dan belum dikelolanya K3 secara sungguh-sungguh oleh organisasi. Penerapan K3 di berbagai organisasi mungkin berbeda-beda tergantung pada standar operasional

yang digunakan, jenis usaha organisasi yang dihasilkan. Oleh karenanya perlu dicarikan suatu model yang optimal untuk sistem manajemen K3 pada organisasi .

Idris & Soenarno (1998:68) menyebutkan pola pikir yang selama ini digunakan bahwa :

Penanganan K3 pada organisasi hanya sekedar memenuhi persyaratan saja harus benar-benar dirubah. Perhatian yang besar terhadap produksi harus diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/karyawan. Penerapan manajemen K3 tidak semata-mata hanya korbanan pembiayaan ekstra dari organisasi namun manfaat yang diberikan akan jauh lebih berharga dibanding biaya yang dikeluarkan untuk menangani kecelakaan kerja. Secara keseluruhan Manajemen K3 akan meningkatkan produktifitas organisasi dan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

K3 yang termasuk dalam suatu wadah higene organisasi dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan, sebab K3 mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Jika diuraikan tujuan dari manajemen K3, sebagaimana yang disebutkan oleh Gunawan (2002:4) antara lain :

- 1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggitingginya, baik buruh, petani, nelayan, karyawan negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- 2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, pe-rawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.
- 3. Lebih jauh sistem ini dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu organisasi agar terhindar dari bahaya pengotoran oleh bahanbahan dari proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Dalam konteks ini, kiranya tidak berlebihan jika K3 dikatakan merupakan modal utama kesejahteraan para karyawan secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan K3 yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri tentunya akan memberikan dampak lain, salah satunya tentu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Dalam kegiatan produksinya PT. Bentoel Prima Malang banyak menggunakan teknologi canggih. Penggunaan mesin berteknologi tersebut tentu

saja membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup memadai. Melihat kondisi teknologi yang digunakan dalam usaha mencapai motivasi merupakan teknologi yang rawan akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah tindakan yang dapat menjamin kondisi karyawan yang selamat dan sehat. Hal ini didasari oleh penggunaan teknologi canggih, yang pada dasarnya digunakan untuk mencapai produktivitas, akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mencoba merumuskan dan mengajukan skripsi yang berjudul : "Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja".

B. Perumusan Masalah

- 1. Bagaimanakah hubungan antara Program K3 dengan Motivasi Kerja Karyawan?
- 2. Bagaimanakah gambaran Program K3 PT. Bentoel Prima Malang?
- 3. Bagaimanakah Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang?

C. Tujuan penelitian

- Untuk menggambarkan hubungan antara Program K3 dengan Motivasi Kerja.
- 2. Untuk menggambarkan Program K3 PT. Bentoel Prima Malang.
- 3. Untuk menggambarkan Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi PT.Bentoel Prima Malang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran untuk lebih memahami yang kemudian mengaplikasikan Program K3 sehingga dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang.

2. Bagi pihak lain

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang Jaminan K3 dan Motivasi Kerja.

3. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian dapat diperoleh pengetahuan praktis serta lebih dapat mendalami tentang hubungan Jaminan K3 dengan Motivasi Kerja.

E. Sistimatika Pembahasan

BAB I: PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian bagi perusahaan, peneliti, dan pihak lain, yang kemudian ditutup dengan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, yang berkaitan dengan masalah Jaminan K3 dan Motivasi Kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini, yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, sumber data, metode pengambilan data, instrument penelitian dan terakhir tentang metode analisisnya.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan profil perusahaan dan hasil-hasil penelitian yang berupa penyajian data, analisis data dan interpelasinya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan kebijaksanaan bagi kepentingan PT Bentoel Prima Malang pada khususnya dan perusahaan lain pada umumnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:161) memberikan pengertian tentang K3 adalah sebagai berikut:

"Pengertian istilah K3 dalam bidang kepegawaian dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik".

Menurut Moenir (1983;201) pengertian keselamatan kerja adalah: "suatu keadaan dalam lingkup atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut,baikorang tersebut,pegawai,atau bukan pegawai dari organisasi kerja tersebut". Dan pengertian kesehatan kerja menurut Moenir (1983:207) adalah: "suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan".

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian kesehatan kerja adalah: "Merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum".

Berdasarkan uraian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa *Jaminan K3* adalah program untuk memberikan rasa aman kepada para pekerja di lingkungan kerja,baik dari ancaman kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan K3 menurut Dessler (1997: 316) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.
 Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
- d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan Pelatihan dan keselamatan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.
- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.
- f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak
 Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:162) usaha-usaha dalam meningkatkan K3 adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Jadi Program K3 dibuat untuk membuat agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Dengan cara memperhatikan faktor-faktor dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

3. Faktor-faktor Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (1983:203) faktor dari keselamatan kerja dilihat dari lingkungan kerja secara fisik anatara lain :

a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau disekitarnya.

- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan,pertolongan, dan perlindungan.

Jadi keselamatan kerja harus bisa memberikan perlindungan kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini dengan memperhatikan beberapa faktor dari keselamatan kerja,yaitu dengan cara memperhatikan penempatan barang,pemakaian peralatan perlindungan kerja,dan penyediaan peralatan perlidungan kerja.

4. Faktor-faktor Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (1999:131) faktor dari kesehatan kerja antara lain adalah:

- a. Lingkungan kerja secara medis
- kebersihan lingkungan kerja
- suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja
- penyediaan air bersih
- sarana olah raga
- sarana kamar mandi dan WC
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
- pelayanan kesehatan tenaga kerja
- pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Jadi kesehatan kerja dilakukan agar karyawan terhindar dari sakit akibat kerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menghndari masalah tersebut adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja secara medis,sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan dengan cara memperhatikan kebersihan lingkungan kerja,ventilasi,pembuangan sampah,penyediaan air bersih,sarana olah raga,sarana kamar mandi,pelayanan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan.

5. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Dharma (1993:634) perumusan tujuan K3 dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian K3 adalah sebagai berikut:

a. Moral.

Para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali karena atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk

memperingan penderitaan pekerja yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

b. Hukum

Disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.

c. Ekonomi

Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja.

Sedangkan tujuan K3 menurut Mangkunegara (2000: 162) yaitu meliputi:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan K3 baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamananya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dengan demikian tujuan Program K3 menyangkut kepentingan pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perhatian terhadap K3 harus sangat diperhatikan,mengingat fungsi dari K3 dari sangat besar dari segi moral,hukum dan ekonomi. Karena kalau hal ini tidak diperhatikan, dapat menyebabkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan tidak nyaman.

B. Motivasi Kerja

1. Motivasi

Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Seorang karyawan mungkin menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik apabila mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Daya dorong seseorang dipengaruhi oleh sesuatu yang dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Karena itulah masalah motivasi merupakan masalah yang sangat penting. Dan dalam bahasa yang lain dapat ditemukan tentang pentingnya motivasi, yakni sebagai berikut: motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari

kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan tugas-tugas perorangan atau kelompok.

Menurut Gibson (1984:340) menyatakan, motivasi adalah semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri yang digambarkan sebagai keinginan. Kemauan, dorongan, dan sebagainya. motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Menurut Soesilo Martoyo (1994:154) motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi adalah pemberian motif; penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Sedangkan menurut Siagian (1983:138) motivasi adalah:

Daya pendordong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam ketrampilan atau keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja dalam Mangkunegara (2000:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Martoyo (1996:155) mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berkaitan erat dengan lingkungan dimana individu bekerja. Ravianto dalam Martoyo (1996:155) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan rintangan. Perlu bagi organisasi untuk menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut, sehingga mencapai motivasi kerja yang tinggi.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Gellerman dikutip oleh Matharia (1999), faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Menurut hasibuan (2007:153) Maslow's need hierarchy theory atau teori hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Maslow, kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan (five hierarchy of needs). Adapun kelima tingkatan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
 Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer,karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat berlindung,sex dan kesejahteraan individu.
- b) Kebutuhan rasa aman (*security needs*)

 Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

 Manusia pada hakekatnya adalah makhluk social, sehingga mereka

mempunyai kebutuhan-kebutuhan social sebagai berikut:

- kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja
- kebutuhan akan perasaan dihormati,karena setiap manusia merasa dirinya penting
- kebutuhan untuk bisa berprestasi
- kebutuhan untuk ikut serta
- d) Kebutuhan akan harga diri (esteem needs)

Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga dan lingkungan yang lain. Contoh: pujian,tanda penghargaan,sanjungan, dan lain-lain.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)
 Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, ketrampilan dan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga muncul pemikiran:

 "Inilah kreativitas kerja saya, dengan seluruh kemampuan yang saya miliki
 - telah dapat diselesaikan dengan baik ".

Teori lain yang merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow adalah teori ERG yang diungkapkan oleh Clayton Alderfer dalam Mangkunegara (2007:98). Ada tiga kelompok kebutuhan dalam teori ERG, yaitu :

- a) Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)
 Kebutuhan akan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman, seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan akan keterikatan (*relatedness needs*) Kebutuhan akan keterikatan merupakan hasrat untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)
 Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Ini mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan serta aktualisasi diri.

Situasi lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a) Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- b) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
- c) Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

3. Golongan yang Perlu di Motivasi

Menurut Buchari Zainun (1981:22) menyebutkan golongan-golongan di dalam organisasi yang perlu di motivasi, yaitu:

- a. Pembuat kebijaksanaan, yaitu mereka yang berada pada puncak organisasi yang bertanggung jawab penuh merumuskan kebijaksanaan kebijaksanaan yang luas, penting dan berpengaruh.
- b. Pegawai menejerial, yaitu pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan dan keputusan yang ditentukan oleh pembuat keputusan.
- c. Pegawai rendahan, yaitu pegawai dan buruh yang mengerjakan pekerjaan pekerjaan rutin atau kegiatan kegiatan operasi.

Dalam pemberian motivasi untuk tiap – tiap golongan di atas berdasar pada jabatan, tugas kewajiban dan tanggung jawabnya. Karena itu dalam organisasi terdapat perbedaaan pemenuhan kebutuhan dan bentuk rangsangan sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

C. Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja

Hubungan Jaminan K3 yang dilaksanakan perusahaan akan mempengaruhi derajat K3 pada karyawan. Apabila masalah itu tidak ditangani secara sungguh-sungguh dapat menjadi bumerang bagi karyawan dan perusahaan. Karena dengan adanya Jaminan K3 yang baik maka tingkat Motivasi Kerja akan meningkat.

Perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena dengan adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga Motivasi Kerja berkurang.

Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang menentukan produktivitas, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara Program K3 dengan Motivasi Kerja Karyawan. Mengingat begitu besarnya pengaruh K3 terhadap perusahaan, maka setiap pengusaha diharuskan untuk melindungi, memelihara dan meningkatkan kesehatan kerja karyawan.

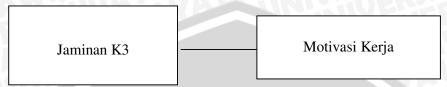
D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep yang melandasi pembahasan tentang jaminan K3 dengan motivasi kerja adalah penggunaan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan

untuk mencapai tujuan perusahaan yang secara umum yaitu mencapai keuntungan semaksimal mungkin.

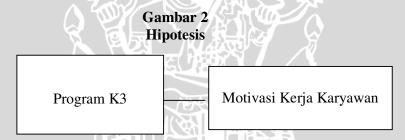
Gambar 1 Model Konsep



Dari gambar di atas menggambarkan adanya hubungan antara Jaminan K3 dengan Motivasi Kerja.

2. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari perumusan masalah yang harus diuji kebenarannya dari perumusan masalah yang ada. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Menurut gambar di atas dijelaskan bahwa, diduga terdapat hubungan antara Program K3 (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini temasuk kategori penelitian deskriptif. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:32), penelitian deskriptif adalah penelitian yang coba memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih detil misalnya disertai dengan data numerik, karakteristik, dan pola hubungan antar variable. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan tertentu, dalam hal ini mendeskripsikan. perusahaan PT.Bentoel Prima Malang. Sesuai dengan tujuan dari jenis penelitian ini maka sasaran utamanya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel Program K3 (X) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek peneliti dan peneliti berusaha untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada berlangsungnya proses riset. Pendekatan penelitian menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara Jaminan K3 dengan Motivasi Kerja.

Dengan demikian maka penelitian ini juga termasuk penelitian *survey*, karena penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi pada perusahaan PT.Bentoel Prima Malang dan menggunakan kuisioner yang disebarkan pada karyawan bagian produksi sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widayat dan Amirullah (2002: 58) yang dimaksud populasi adalah merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang berjumlah 651 karyawan.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (1994:57) adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Selain itu adanya pengambilan

sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu dengan alasan bahwa sebuah sampel yang akan diambil sedemikian rupa dari sebuah populasi akan mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih ke dalam sampel. Jumlah sampel yang diambil sebesar 10% dari 651 karyawan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang yaitu sebanyak 65 responden. Landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (1998:120) yang mengatakan apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga.

C. Sumber Data

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari karyawan bagian produksi PT.Bentoel Prima Malang. Metode untuk pengumpulan data primer tersebut menggunakan metode kuesioner.

2. Data sekunder

Merupakan data tambahan yang diperoleh dari perusahaan. Dalam penelitian ini berupa sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, dan struktur organisasi PT.Bentoel Prima Malang. Metode untuk pengumpulan data tersebut digunakan metode wawancara dan dokumentasi.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Metode ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah program K3 dan motivasi kerja karyawan, kepada karyawan PT.Bentoel Prima Malang sebagai data primer. Bentuk kuesioner tertutup, dimana karyawan hanya dapat memilih jawaban dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

2. Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh PT.Bentoel Prima Malang. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisai dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

E. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Definisi konsep dan operasionalisasi variabel diperlukan agar tidak menimbulkan pemahaman yang samar dalam pengumpulan dan pengolahan data, maka diperlukan batasan-batasan variabel-variabel yang diteliti secara jelas.

Baik atau buruknya Jaminan K3 dapat dilihat dari Program K3 yang dijalankan. Program K3 tersebut dapat dilihat dari indikator keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang masing-masing mempunyai item sebagai berikut :

Keselamatan Kerja

- Penempatan barang-barang
- Pemakaian peralatan perlindungan kerja
- Penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja
 Kesehatan Kerja
- Kebersihan lingkungan kerja
- Pergantian udara di tempat kerja
- Pembuangan sampah dan limbah industri
- Penyediaan air bersih
- Sarana olah raga
- Sarana kamar mandi dan WC
- Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Motivasi Kerja dapat dilihat dari variabel Motivasi Kerja Karyawan. Semakin baik Motivasi Kerja Karyawan, maka semakin baik pula Motivasi Kerja. Indikator dari Motivasi Kerja Karyawan tersebut adalah kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Dan item dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Kebutuhan akan Eksistensi

- Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini
- Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan
- Program keselamatan dan kesehatan

Kebutuhan akan Keterikatan

- Dukungan rekan sekerja
- Keterbukaan komunikasi dengan atasan

Kebutuhan akan Pertumbuhan

- Tingkat penghargaan
- Pujian atasan atas prestasi kerja karyawan
- Kesempatan untuk mengembangkan diri

Secara rinci tentang variabel-variabel dan indikator-indikatornya dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BRAWA

Tabel 1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Jaminan K3	Program K3 (X)	Keselamatan Kerja	Penempatan barang-barang Pemakaian peralatan perlindungan kerja Penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja
32		Kesehatan Kerja	 Kebersihan lingkungan kerja Pergantian udara di tempat kerja Pembuangan sampah dan limbah industri Penyediaan air bersih Sarana olah raga Sarana kamar mandi dan WC Pelayanan kesehatan tenaga kerja Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kebutuhan akan eksistensi	12. Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini 13. Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan 14. Program keselamatan dan kesehatan
		Kebutuhan akan keterikatan	15. dukungan rekan sekerja 16. keterbukaan komunikasi dengan atasan
Gina	YAYA	Kebutuhan akan pertumbuhan	17. Tingkat penghargaan 18. Pujian atasan atas prestasi kerja karyawan 19. Kesempatan untuk mengembangkan diri

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran menggunakan skala Likert, menurut (Purwanto dan Sulistyastuti: 2007: 63), skala Likert merupakan skala untuk mengukur opini atau

BRAWIJAYA

persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan, biasanya memiliki 5 sampai dengan 7 kategori peringkat dari yang tidak setuju hingga sangat setuju.

Angka pengukuran skor untuk item-item pertanyaan dari variabel program K3 dan motivasi kerja karyawan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 2 Skala Pengukuran Item

\	alternatif jawaban	makna jawaban		
	A. diberi skor 5	sangat tinggi	sangat setuju	
4	B. diberi skor 4	Tinggi	Setuju	
	C. diberi skor 3	Netral	Netral	
	D. diberi skor 2	Rendah	kurang setuju	
	E. diberi skor 1	sangat rendah	sangat tidak setuju	

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Singarimbun, (1998:124) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuisioner di dalam data penelitian, maka kuisioner yang disusun haruslah mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X\Sigma Y)}{\sqrt{\left[N\Sigma X^{2} - (\Sigma X)^{2}\right]}\sqrt{\left[N\Sigma Y^{2} - (\Sigma Y)^{2}\right]}}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi

X =skor masing-masing item

Y = skor total variabel

N = jumlah sampel

BRAWIJAYA

Tabel 3 Uji Validitas

No	Item	Korelasi	Sig. (2-	r tabel	Keterangan
		product	tailed)	α=0,5	hasil
BRAGI	NAT	moment			计追处
1	X.1	0,725	0,000	0,235	Valid
	X.2	0,662	0,000	0,235	Valid
TELLE	X.3	0,458	0,000	0,235	Valid
	X.4	0,643	0,000	0,235	Valid
	X.5	0,705	0,000	0,235	Valid
	X.6	0,513	0,000	0,235	Valid
	X.7	0,498	0,000	0,235	Valid
5	X.8	0,239	0,056	0,235	Valid
	X.9	0,458	0,000	0,235	Valid
	X.10	0,313	0,011	0,235	Valid
	X.11	0,174	0,165	0,235	Valid
2.	Y.1	0,756	0,000	0,235	Valid
	Y.2	0,680	0,000	0,235	Valid
	Y.3	0,597	0,000	0,235	Valid
	Y.4	0,720	0,000	0,235	Valid
	Y.5	0,697	0,000	0,235	Valid
	Y.6	0,609	0,000	0,235	Valid
	Y.7	0,177	0,160	0,235	Valid
	Y.8	0,262	0,035	0,235	Valid

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Untuk mengujinya digunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 1998:236), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_t^2}\right]$$

keterangan:

 r_{11} = reliabilitas instrumen

 $\Sigma \sigma^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butir pertanyaan

 σ_t = varians total

Malhotra, (1996:32) menyebutkan instrumen dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabitas sebesar 0,6 atau lebih. Pengujian terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan program analisis SPSS.

Hasil pengujiaan dengan menggunakan formula alpha cronbach dimana hasil ujinya disajikan pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

VARIABEL	KOEFISIEN ALPHA
X	0,7213
Y	0,7399

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Sedangkan hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua instrument memiliki nilai diatas 0,6 dan dengan hal tersebut dinyatakan sebagai reliabel.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik responden untuk mengambarkan mengenai jumlah responden, penyebaraan responden, klasifikasi responden: mengenai umur, jenis kelamin, serta latar belakang pendidikan selain itu untuk menjabarkan mengenai sebaraan jawabaan dari kuesioner yang kemudiaan dihitung dan dijelaskan dengan metode statistik.

2. Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik Korelasi Pearson Product Moment. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel program kerja (X) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Secara umum bentuk fungsi persamaan garis prediksi dari pola hubungan korelasi PPM adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}}\sqrt{\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

dimana:

x = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

y = Motivasi Kerja Karyawan

r = koefisien korelasi

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 \leq r \leq 1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasi negatif sempurna, r = 0 artinya tidak ada korelasi, r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Untuk arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut :

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

The precasi Rochsten Rolelasi Aliai i				
Interval koefisien	Tingkat hubungan			
0.80 - 1.000	Sangat kuat			
0.60 - 0.799	Kuat			
0.40 - 0.599	Cukup kuat			
0.20 - 0.399	Rendah			
0.00 - 0.199	Sangat rendah			

Sumber: Riduwan (2004:136)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X dengan Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

 $KP = r^2 \times 100\%$

dimana:

KP = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien korelasi

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X dengan variabel Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan uji signifikansi dengan rumus :

Dimana:

 t_{hitung} = nilat t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

 $\alpha = 0.005$

BRAWIJAYA

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Perjalanan Bentoel bermula pada tahun 1930-an ketika Ong Hok Liong, yang memperoleh keahlian ayahnya di perusahaan penjualan tembakau, memutuskan membuka perusahaan rokok kretek sendiri. Bersama istrinya, Liem Kiem Kwie Nio, ia memulai perusahaan rokok kretek kecil *The Strootjes Fabriek* Ong Hok Liong. Keyakinan Ong di bisnis pengolahan tembakau, digabung dengan kemampuan manajemen istrinya, membawa bisnis rokoknya tumbuh, yang kemudian tahun 1951 berubah menjadi perusahaan PT. Perusahaan Rokok Rokok Tjap Bentoel.

Menjelang akhir tahun 1960-an, Bentoel menjadi perusahaan rokok modern dengan memperkenalkan rokok filter olahan mesin ke pasar, yang kemudian diadopsi menjadi standar industri rokok di Indonesia. Dalam dua dekade berikutnya, Bentoel tumbuh dengan pesat dan menempatkan dirinya di garda depan industri olahan tembakau di tanah air. Dalam usahanya untuk melakukan ekspansi bisnis, tahun 1984 Bentoel bekerja sama dengan perusahaan rokok putih Amerika Phillip Morris Inc. Bentoel mendapat kepercayaan untuk menjadi pembuat dan penyalur tunggal rokok terkenal di dunia yaitu Marlboro.

Tapi jalan tidak selamanya mulus karena depresiasi rupiah pada akhir tahun 1980-an menimbulkan kesulitan keuangan kepada perusahaan. Sesaat sebelum Indonesia mengalami krisis moneter, Bentoel menginvestasikan uang dalam jumlah besar untuk memperbarui sistem manufakturnya dengan menghadirkan mesin-mesin primer dan sekunder yang baru dan otomatis, serta mesin-mesin cetak terbaru pula. Langkah tersebut membuat perusahaan terbebani utang besar, sampai akhirnya pada tahun 1991 Grup Rajawali mengambil alih manajemen Bentoel.

Pada tahun 1991, kelompok Rajawali ditunjuk sejumlah kreditor utama lokal untuk mengambil alih manajemen Bentoel sekaligus menangani proses restrukturisasi utang Bentoel. Posisi-posisi manajemen penting ditempati sejumlah professional dan eksekutif yang berkompeten di bidangnya, momen ini

menjadikan Bentoel mengalami transformasi dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan yang dikelola secara professional.

Tugas pertama manajemen baru adalah mengurangi beban hutang Bentoel terhadap kreditor lokal dan asing sekaligus membenahi masalah keuangan perusahaan. Setelah berhasil merestrukturisasi hutang perusahaan pada tahun 1995 dan 1997, manajemen Bentoel akhirnya dapat berkonsentrasi untuk melakukan pengembangan bisnis dan perubahan struktur perusahaan. Tahun 1996, Bentoel memposisikan dirinya di pasar rokok rendah tar dan rendah nicotine, dengan meluncurkan merek Star Mild. Perseroan kemudian berturut-turut meluncurkan sejumlah produk di segmen ini termasuk Bentoel Mild (1999), Country (1999), X Mild and Country Light (2004) dan Club Mild (2006).

Bentoel memasuki pasar rokok putih pada tahun 1984 ketika Philip Morris masuk ke Indonesia dan sekaligus mempercayakan produksi dan distribusi rokok terkenal Marlboro kepada Bentoel. Dari tahun 1984-1998, Bentoel adalah produsen dan penyalur tunggal produk-produk rokok Philip Morris Indonesia, sebuah bukti akan posisi Bentoel sebagai salah satu manufactur tembakau kelas dunia. Di akhir tahun 1998, Philip Morris mendirikan perusahaan produksinya, yaitu PT Philip Morris Indonesia (PT. PMI), dan mulai memproduksi rokoknya sendiri, akan tetapi Bentoel tetap memiliki hak eksklisif untuk mendistribusikan produk-produk Philip Morris.

Bentoel kini telah menjadi salah satu perusahaan rokok yang disegani di tanah air. Konsep portofolio brand manajemen yang berimbang baik dalam segment SKT (Sejati, Rawit, Prinsip), SKM (Bentoel Biru, Inter Biru, Star Mild, Bentoel Mild, X Mild, dan Club Mild), maupun SPM (Country) telah menjadikan Bentoel sebagai perusahaan yang selalu siap menghadapai tantangan pasar.

Dengan terbukanya pasar regional, Bentoel juga melakukan ekspansi dengan memasuki pasar regional dan tetap optimis untuk dapat melayani permintaan pasar regional dan intenasional sekarang dan di masa depan.

2. Tujuan Perusahaan

a) Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek merupakan tujuan perusahaan yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang singkat dan merupakan tahapan untuk mencapai Tujuan jangka panjang. Adapun Tujuan jangka pendek perusahaan adalah :

- 1) Meningkatkan volume penjualan
- 2) Menekan biaya yang ditimbulkan
- 3) Mencapai target produksi
- 4) Meningkatkan mutu produk
- 5) Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan pelanggan

b) Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kelanjutan dari Tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan. Adapun Tujuan jangka panjang perusahaan adalah:

- 1) Menjalin hubungan baik dengan konsumen
- 2) Mencari profit yang maksimal
- 3) Mengadakan ekspansi
- 4) Meningkatkan reputasi perusahaan
- 5) Meningkatkan produktivitas
- 6) Memperkuat kemampuan perusahaan dalam persaingan
- 7) Mengefektifkan biaya manajemen
- 8) Melanjutkan program diversifikasi usaha pokok yang ada saat ini dan usaha-usaha baru
- 9) Mencari pangsa pasar yang baru dan memperluas pangsa pasar yang sudah ada.

3. Bentuk Hukum Perusahaan

Perkembangan dunia usaha semakin pesat dan dengan bergabungnya Group Rajawali dalam pengelolaan perusahaan pada tahun 1991, sejak saat itu secara hukum perusahaan dikenal dengan nama PT Bentoel Prima dan telah berkembang menjadi salah satu produsen rokok putih dan rokok kretek terbesar di Indonesia.

Perusahaan ini berdiri dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dan sesuai dengan anggaran Dasar No. 319 tanggal 24 September 1997 dibuat oleh Notaris Raharti Asharto, SH. dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman No. 0-7696-HT.01.04.TH 1999 tanggal 26 April 1999.

4. Lokasi Perusahaan

Letak suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan perkembangan selanjutnya, sehingga harus dipikirkan sebelumnya oleh pendiri perusahaan.

Berbicara mengenai lokasi, setiap orang yang hendak mendirikan suatu perusahaan tentunya ingin mendapatkan lokasi perusahaan yang strategis. Oleh karena itu, lokasi ditetapkan atas pertimbangan yang cermat terhadap semua faktor yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Guna menunjang kelancaran jalannya aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan pada masa yang akan datang, PT. Bentoel Prima melakukan pertimbangan dan penentuan lokasi perusahaan yang strategis dimana akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam memilih lokasi perusahaan antara lain adalah:

a) Faktor Primer

Merupakan faktor yang sangat penting yang mendukung terpilihnya lokasi ini sebagai sarana dan prasarana yang mencakup:

1) Kebutuhan Bahan Baku

Untuk mendapatkan bahan baku dan bahan pembantu lainnya, perusahaan ini tidak mengalami kesulitan dalam memperolehnya karena lokasi yang strategis mempermudah perolehan bahan baku dengan di dukung oleh sarana armada transportasi untuk mengangkut bahan baku ke pabrik.

Untuk bahan pembantu lainnya, seperti plastik pembungkus dan kemasan, perusahaan tidak mengalami kendala karena perusahaan memiliki percetakan untuk menangani pengemasan rokok yang akan dipasarkan

2) Kebutuhan Transportasi

Dari segi pengangkutan, perusahaan tidak banyak mengalami kendala maupun hambatan. Hal ini dikarenakan lokasi pabrik dan kantor pusat yang terletak di jalan raya Surabaya – Malang, dan perusahaan sendiri memiliki berbagai tipe dan macam armada yang siap digunakan sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan produk-produknya. Sehingga perusahaan dapat mengefisienkan biaya dalam hal pengangkutan.

3) Kebutuhan Tenaga Kerja

Dalam usahanya memperoleh tenaga kerja, perusahaan tidak mengalami kesulitan. Hal ini dikarenakan lokasi perusahaan berada dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja masih dapat tercukupi. Meskipun tenaga kerja ini tidak hanya berasal dari lingkungan lokasi perusahaan saja, melainkan juga dari daerah-daerah lainnya.

Untuk tenaga ahli yang menangani manajemen perusahaan, PT. Bentoel Prima bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Kota Malang dan berbagai kota besar di Indonesia.

4) Pasar

Karena letak perusahaan yang berada di kawasan industri serta dekat dengan pasar, jadi sangat mudah bagi perusahaan untuk memasarkan hasil produksinya. Baik itu dalam kota Malang, maupun kota-kota lainnya di seluruh Indonesia. Perusahaanpun mengacu pada tuntutan pasar dan keinginan konsumen.

b) Faktor Sekunder

1) Lingkungan kerja yang tenang

Ketenangan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk melaksanakan pekerjaan. Lokasi pekerjaan dalam hal ini sangat menunjang karena letaknya jauh dari kebisingan dan sikap masyarakat di sekitar perusahaan sangat positif.

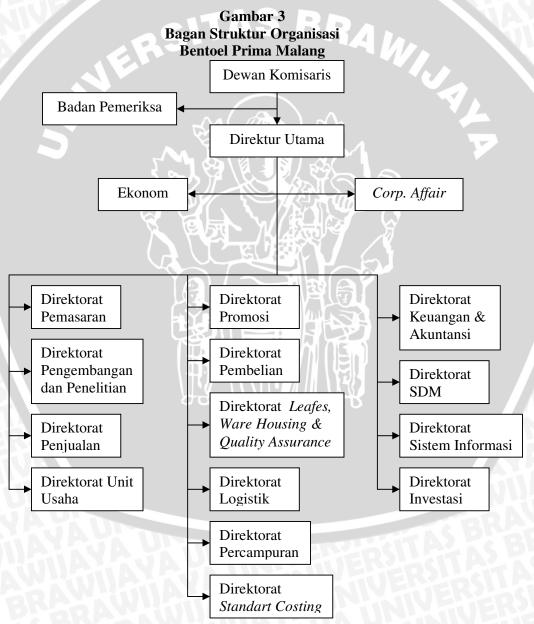
2) Ekspansi

Sasaran yang hendak dicapai perusahaan dalam jangka panjang adalah investasi tanah yang digunakan untuk perluasan area pabriksebagai sarana operasional dan produksi perusahaan. Untuk jangka pendek perusahaan berusaha mempertahankan prestasi penjualan yang telah dicapai dan berusaha untuk melakukan diversifikasi produk yang lebih baik untuk menyaingi pesaing yang kian hari kian inovatif dalam produknya.

Kantor pusat PT. Bentoel Prima dan sebagian besar pabriknya berada di Jalan Raya Karanglo Singosari Malang, menempati area seluas 19 hektare. Unit usaha rokok putih dan unit usaha rokok kretek kebanyakan berada dikawasan tersebut beserta unit usaha yang lain. Pembuatan Sigaret Kretek Tangan (SKT) dilakukan di daerah yang terletak di Jalan Niaga Janti Malang.

5. Struktur Organisasi

Kemampuan menyusun struktur organisasi merupakan pencerminan dari kemampuan seorang pemimpin dalam pencarian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan. Suatu organisasi dari suatu perusahaan secara langsung dapatmengetahui wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga kelancaran perusahaan dapat berjalan dengan baik.



Sumber data: Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang Tahun 2009

6. Kegiatan Manajemen

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian manajemen adalah sebagai berikut :

- a) Dewan Komisaris
 - 1) Mengawasi jalannya perusahaan secara umum.
 - 2) Memberikan pengarahan-pengarahan kepada direktur
 - 3) Menerima laporan secara berkala dari direktur
- b) Badan Pemeriksa
 - 1) Mengawasi semua jalannya perusahaan dalam produksi barang
 - 2) Mengawasi laporan keuangan yang digunakan dalam pembiayaan produksi dan berapa hasil penjualan yang telah dicapai
 - 3) Mengawasi semua kegiatan yang ada dan sedang terjadi dalam perusahaan
 - 4) Memberikan arahan-arahan yang tepat dalam menghadapi dampak pengaruh dari luar yang akan masuk
- c) Direktur Utama
 - 1) Mengawasi jalannya operasional dari organisasi perusahaan
 - 2) Mewakili tugas-tugas pokok dari komisaris apabila berhalangan hadir atau apabila ada kepentingan lainnya yang perlu ditangani baik intern maupun ekstern
 - 3) Membantu direktur dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari
- d) Ekonom
 - 1) Mengatur dan menjalankan semua kegiatan perusahaan dibidang ekonomi
 - 2) Mengawasi semua operasional yang berkaitan dengan ekonomi
- e) Corp. Affair
 - 1) Mencari sumber bahan dan menjaga hubungan baik dengan supplier
 - 2) Menentukan kebijakan dalam hal pembelian untuk keperluan perusahaan dan proses produksi
- f) Direktorat Pemasaran
 - Sebagai pelaksana semua kebijakan pemasaran yang ditentukan oleh bagian pemasaran

- Mencari daerah pemasaran baru, dalam hal ini mencari pasar potensial dan memasarkannya
- 3) Bertanggung jawab terhadap masalah penjualan hasil produksi
- 4) Mengadakan kegiatan promosi untuk meningkatkan penjualan

g) Direktorat Penjualan

- 1) Merencanakan kebijakan penjualan
- 2) Memberikan informasi kepada pimpinan tentang barang yang diminati konsumen
- Melayani para pelanggan untuk membuat order serta menerima uang muka atas pesanan barang
- 4) Merencanakan dan mengorganisir penjualan
- 5) Mengatur penjualan barang jadi
- h) Direktorat Pengembangan dan Penelitian
 - 1) Mengatur saluran distribusi barang
 - 2) Mengontrol sistem distribusi dalam kegiatan memasarkan produk perusahaan
 - 3) Membantu distributor untuk memantau harga pasar dan produk pasar
 - 4) Mendistribusikan dan mengalokasikan peredaran hasil produk agar ada pemerataan pasar
- i) Direktorat Unit Usaha
 - Bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan unit usaha yang dapat memberikan dukungan dan menunjang terhadap kelangsungan hidup perusahaan
 - Bidang usaha termasuk dalam direktorat ini adalah pengemasan yang terdiri dari grafika dan karton box, unit transportasi, taman rekreasi, poliklinik dan proyek agronomi
- j) Direktorat Produksi
 - 1) Mengkoordinasi dan mengawasi jalannya proses produksi
 - 2) Memberikan laporan-laporan hasil produksi secara rutin kepada direktur utama.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

- 4) Bertanggung jawab terhadap pengembangn produk dan inovasi-inovasi baru yang sesuai dengan tuntutan pasar
- 5) Direktorat ini terbagi menjadi beberapa departemen yaitu *clove* processing, tobacco processing (primary), sigaret kretek mesin, sigaret kretek tangan, filter dan flavour

k) Direktorat Pembelian

- Mengajukan permintaan bahan baku sesuai dengan rencana dan kebutuhan proses produksi
- 2) Menjalankan kerjasama dengan bagian lain agar tidak terjadi pemborosan
- 1) Direktorat TOB, Close Sexcise
 - 1) Menyiapkan bahan baku dan bahan pembantu untuk proses pelintingan rokok
 - 2) Mensortir batangan rokok yang selesai dilinting
 - 3) Menyiapkan bahan pembantu (OPP, etiket, perekat) untuk proses perekatan rokok
 - 4) Menjaga kualitas dan kebersihan hasil pengemasan
 - 5) Meneliti bahan baku dan bahan penolong yang akan dimasukan ke dalam proses produksi
 - 6) Mencampur tembakau dengan caos

m) Direktorat QA Leaf dan Warehouse

- 1) Mengontrol kualitas produksi
- 2) Menjaga agar tidak terjadi kecurangan dalam proses produksi
- 3) Mengontrol kualitas hasil pencampuran
- Melaporkan persediaan barang, pemakain bahan dan bahan yang akan dibeli
- 5) Mencatat keluar masuknya barang jadi di gudang
- 6) Mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan bahan baku
- n) Direktorat Logistik dan Percampuran
 - 1) Merajang tembakau dan cengkeh
 - 2) Menseparator (memisahkan tembakau dan tebu yang tidak terpakai)

- 3) Menyiapkan tembakau dan cengkeh yang dibutuhkan untuk pencampuran
- 4) Bertanggung jawab atas stok flavour yang ada
- 5) Melakukan pencapuran caos yang dibutuhkan untuk pencampuran
- 6) Mencari alternatif pencampuran yang tidak terlalu mengubah cita rasa dari rokok yang dihasilkan dan masih dapat diterima oleh konsumen
- o) Direktorat Standart Costing

Menentukan anggaran yang digunakan untuk pembiayaan produksi

- p) Direktorat Keuangan dan Akuntansi
 - 1) Menentukan perhitungan upah dan gaji serta tunjangan
 - 2) Mencatat laporan keuangan perusahaan secara terperinci dan teliti baik itu bulanan maupun tahunan
 - 3) Melaporkan keuangan kepada komisaris setiap akhir tahun
 - 4) Menyelenggarakan hutang piutang
 - 5) Melaksanakan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang perusahaan uang sesuai dengan otoritas wewenang yang dimiliki
 - 6) Melaksanakan pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan
 - 7) Mengelola urusan anggaran bagian-bagian lain dalam perusahaan menjadi rancangan anggaran perusahaan
 - 8) Melaksanakan pengumpulan data dan untuk penyusunan anggaran baik yang berasal dari intern maupun ekstern perusahaan
- q) Direktorat Sumber Daya Manusia
 - 1) Menangani permasalahan yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan
 - 2) Menangani tentang *recruitment, training*, mutasi dan rotasi jabatan
 - 3) Bertanggung jawab atas pengawasan arsip-arsip
 - 4) Dengan persetujuan direktur utama untuk melaksanakan keperluan pajak dan cukai berkaitan dengan masalah yang dihadapinya
- r) Direktorat Sistem Informasi
 - Memelihara hubungan dengan instansi pemerintah mengenai masalah ketenaga kerjaan
 - 2) Menciptakan suasana kerja yang baik dalam bagiannya

- 3) Memberikan informasi kepada komisaris tentang barang yang diminati konsumen
- 4) Menjaga kedisiplinan
- 5) Menyeleksi tamu yang masuk
- 6) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan untuk mendapatkan informasi dan pengolahannya

s) Direktorat Investasi

- 1) Menjaga dan mengawasi alat-alat produksi
- 2) Menggunakan ketertiban kerja, kerapian dan pemeliharaan alat-alat kerja
- 3) Memperbaiki mesin-mesin produksi, alat-alat produksi, serta alat-alat transportasi yang mengalami kerusakan

Dalam pelaksanaannya terdapat suatu keterkaitan antara satu direktorat dengan direktorat lainnya, demikian juga antar departemen yang ada di dalam direktorat tersebut. Dalam kegiatan produksi, direktorat produksi memerlukan bahan baku seperti tembakau, cengkeh, *flavour*, *filter*, *flip* dan bahan baku lainnya. Bahan baku ini terlebih dahulu dibeli oleh direktorat pembelian dari *supplier*, setelah itu akan diserahkan kepada departemen yang bersangkutan. Sebelum dilakukan proses produksi, jumlah produksi ditentukan dari *forecast* yang diterima dari direktorat pemasaran dan adanya persetujuan dari direktorat pengembangan dan penelitian.

Untuk bahan baku tembakau akan diatur oleh direktorat *leafes*, *warehouse*, and quality assurance. Pemakaian dan pencampuran tembakau untuk produksi dilakukan oleh direktorat pencampuran. Sedangkan bahan baku lainnyaseperti bahan untuk kemasan, bekerjasama dengan direktorat unit usaha. Hasil dari produksi berupa produk akhir akan diserahkan ke direktorat penjualn untuk didistribusi dengan dibantu oleh direktorat pemasaran untuk penentuan harga jual didasarkan terhadap biaya produksi yang dilakukan oleh bagian akuntansi yang berada di bawah direktorat keuangan dan akuntansi.

7. Personalia

Bagi PT. BENTOEL PRIMA MALANG, sumber daya manusia merupakan suatu asset yang berkaitan dengan tujuan masa depan perusahaan.

Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara cermat dan matang.

a) Jumlah Karyawan

Agar kebutuhan tenaga kerja tersebut dapat terpenuhi maka ditentukan berdasarkan perencanaan yang diteliti dan dianalisis dari suatu organisasi perusahaan internalnya maka selanjutnya dapat pula diketahui berbagai macam pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itulah perencanaan harus cermat untuk suatu kebutuhan tenaga kerja yang memerlukan usaha bersama dari seluruh bagian di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan.

Bagian personalian mempunyai tanggung jawab sepenuhnya di dalam menyusun kebutuhan akan tenaga kerja serta mengisi jabatan-jabatan yang kurang. Untuk maksud di atas harus ada seorang petugas dan juga harus ada kerjasama dari berbagai bagian di dalam suatu perusahaan, di dalam usaha pemenuhan tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja yang dimiliki berbeda diantara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Jumlah tenaga kerja di suatu perusahaan tersebut, tergantung besar kecilnya perusahaan yang bersangkutan. Semakin besar perusahaan, maka semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Adapun jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan PT. Bentoel Prima Malang beserta tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam table di bawah ini :

Tabel 6
Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang
Jumlah Karyawan Menurut Pendidikannya

No.	Jabatan	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
1.	Komisaris	7						7
2.	Direktur	5	5	10/2	ALA:	MI		10
3.	Manager Staff		153		Mi	TER.		153
4.	Non Manager		2000	834				2834

5.	Staff Pekerja	501		ASE			A(1)
	• Harian Tetap		1500	1500	2834	2000	7834
	• Harian Lepas		4-10	150	107	50	307
	• Kontrak	4711	100	100	69	TAD	269

b) Kompensasi

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa:

1. Gaji Bulanan

Merupakan pembayaran tetap yang diberikan kepada karyaan, komisaris, direktur, manager staff, non manager staff yang dilakukan setiap satu bulan sekali.

2. Upah Harian

Merupakan pembayaran bagi karyawan yang berhubungan dengan proses produksi yaitu pencucian tembakau, pelintingan rokok dan pengangkutan bahan. Pembayaran upah dilakukan setiap akhir minggu.

3. Upah Harian Kontrak

Upah yang diberikan kepada karyawan selama masa percobaan dimana status mereka sebagai karyawan kontrak. Pembayaran upah dilakukan pada setiap awal bulan.

4. Upah Karyawan

Upah yang diberikan apabila ada sejumlah pesanan yang harus diselesaikan dimana upah yang diterima berdasarkan unit yang dihasilkan setiap hari.

c) Jam Kerja Karyawan

Untuk pengaturan jam karyawan pada perusahaan, ditentukan pada pekerjaan dan bagiannya masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 7
Pengaturan Jam Kerja Karyawan
Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang

	I ei usaliaal	I KOKOK P I. Del	ltuei i iillia Mai	ang
No.	Karyawan	Hari Kerja	Jam Kerja	Jam/Hari
1.	Kantor	Senin-Kamis	07.00-15.00	8
	- Non shift	Istirahat	12.0013.00	
		Jum'at	07.00-16.00	7
		Istirahat	11.00-13.00	2
		Sabtu	07.00-12.30	5,5
		Istirahat	RD.	
2.	- Shift		DNA	111
	Shift 1		06.00-14.00	8
	Shift 2		14.00-22.00	8
	Shift 3	M	22.00-06.00	8
	Lapangan	Sesuai Jadwal		7

Sumber data: Perusahaan PT. Bentoel Prima Malang

Jam kerja di atas untuk non shift berlaku untuk karyawan sebagai pimpinan perusahaan atau kepala bagian yang bekerja di kantor termasuk juga karyawan administrasi kantor. Sedangkan untuk karyawan kantor yang menggunakan shift berlaku untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi. Sedangkan lapangan berlaku untuk karyawan yang bekerja sebagai pengawas, kernet dan sopir.

8. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan suatu investasi bagi perusahaan yang berorientasi ke masa depan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebelum melakukan program pelatihan, direktorat sumber daya manusia sebagai pelaksana selalu memperhatikan:

- a) Melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan ada tingkat organisasi, operasional dan individu.
- b) Menetapkan tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu tujuan yang dicapai setelah training bagi perusahaan atau bagi sumber daya manusia yang telah mengikutinya.

c) Menetapkan teknik pengajaran yang diterapkan seperti skill training, training berdasarkan alat (laboratorium, multimedia)

Program pelatihan yang diterapkan perusahaan bagi karyawan baru maupun karyawan lama adalah dengan cara in house training dan on house training. Dalam pelaksanaan pelatihan bagi karyawan, perusahaan selalu memperhatikan tingkah laku yang ada. Yaitu perubahan cara berpikir dan bertindak.

9. Produksi dan Hasil Produksi

- a) Proses Produksi
 - Bahan baku yang digunakan
 Dalam melaksanakan proses produksinya, perusahaan rokok PT. Bentoel
 Prima Malang menggunakan bahan baku sebagai berikut :
 - a. Tembakau
 - 1. Tembakau Madura
 - 2. Tembakau Paiton
 - 3. Tembakau Becekan
 - 4. Tembakau Leri
 - 5. Tembakau Bandung
 - 6. Tembakau Muntilan
 - 7. Tembakau Temanggung
 - 8. Tembakau Kasutri
 - 9. Tembakau Bojonegoro
 - b. Cengkeh
 - 1. Cengkeh lokal dari Madura
 - 2. Cengkeh impor dari Afrika (Zanzibar)
 - c. Saos
 - 1. Saos Havana
 - 2. Mamila oil
 - 3. Meple oil
 - 4. Vanille crystal

- d. Bahan pembantu
 - 1. Kertas ambri
 - 2. Kertas ball
 - 3. Kertas press
 - 4. Kertas box
 - 5. Kertas cellophane
 - 6. Kertas etiket
 - 7. Pita cukai
 - 8. Filter
 - 9. Gold and Silver foil paper
 - 10. Lem perekat
 - 11. Karton box
 - 12. Poss press
- 2) Peralatan yang digunakan

Untuk menjalankan aktivitas produksinya perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang menggunakan mesin dan peralatan yang mendukung proses produksinya. Peralatan produksi yang digunakan antara lain adalah:

BRAWIUA

- a. Mesin campur
- b. Mesin rajang
- c. Mesin separator
- d. Mesin blending
- e. Mesin pemotong filter
- f. Mesin sprayer
- g. Mesin giling
- h. Mesin ayak
- i. Timbangan
- j. Alat pengepakan
- k. Heater
- 1. Kompresor
- m. Gasolec

3) Proses produksi

Proses produksi merupakan suatu kegiatan perusahaan dalam memproduksi suatu barang, mulai dari bahan mentah sampai menjadi barang jadi. Sedangkan proses produksi yang digunakan oleh perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang adalah proses produksi kontinyu yang sifatnya missal. Adapun tahap proses produksinya adalah sebagai berikut:

a. Pengolahan

Proses pengolahan tembakau yang dipakai sebagai bahan baku dasar, sebelumnya didahului dengan proses penyimpanan dengan standar waktu minimal dua tahun atau lebih. Pengolahan ini dilakukan setiap saat ketika proses produksi berlangsung, yang kemudian disalurkan melalui pipa saluran yang peletakannya diletakkan diatas dan dihubungkan dengan saluran pada mesin pengolahan tahap selanjutnya. Dari tembakau mentah, di pilah-pilah tiap jenis tembakau untuk penyelesaian dengan komposisi campuran tembakau yang sudah dipilih dan dimasukkan ke proses.

b. Tahap perajangan

Bahan yang di rajang adalah tembakau, cengkeh, sisa produksi yang dimasukkan ke dalam mesin separator untuk pemilihan tembakau dengan gagangnya sehingga menghasilkan tembakau yang bersih.

c. Tahap pencampuran

Setelah keluar dari mesin separator, ditimbang sesuai dengan komposisi masing-masing dan kemudian siap untuk dicampur dengan penambahan cengkeh dan campuran-campuran lainnya yang siap diproses

d. Tahap penggodokan

Sebelum tahap pencampuran dikerjakan, terlebih dahulu dilakukan tahap penggodokan dengan menggunakan heater. Hal ini dimaksudkan agar jenis tembakau tersebut dapat terurai. Pekerjaan ini harus dilakukan secara berulang-ulang agar benar-benar bersih dari debu.

b) Pelintingan

Proses ini berupa proses pelintingan secara otomatis, pemberian label, pengeleman pembungkus lintingan serta pemberian filter. Proses ini terjadi dalam mesin otomatis dan digabungkan menjadi satu rangkaian pengolahan lintingan rokok secara mekanik. Dari tembakau yang telah dicampur dengan saos kemudian dilinting dengan kertas ambri dan dilengkapi oleh filter untuk dijadikan rokok batangan dengan ukuran 1,8 – 1,85 gram perbatang. Untuk melihat keseragaman besar kecilnya rokok diperiksa pada gudang batangan.

c) Pengemasan

Setelah kemasan pembungkus rokok jadi, rokok yang telah dibungkus diberi cukai beserta besarnya cukai kemudian dilakukan dilakukan pembungkusan dengan kertas plastik dan dimasukkan dalam pak-pak tertentu. Setelah batang rokok dari gudang batangan disortir kembali di bagian herpak kemudian dibungkus dengan cara:

- 1) Tiap 12 batang dan 16 batang rokok di etiket, di pita cukai, kemudian dibungkus plastik opp dalam kemasan.
- 2) Tiap 10 pak di slopkan, kemudian di ball kan tiap 20 slop, lalu tiap 4 ball dikemas untuk siap di pasarkan.

d) Produk Akhir

Tahap ini merupakan tahap dimana dos-dos yang telah selesai dikemas di kirim ke tempat penyimpanan berupa gudang untuk rokok-rokok yang siap di pasarkan atau disimpan terlebih dahulu sebagai persediaan bila ada permintaan dari pihak luar.

Ditinjau dari proses produksinya perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang menggunakan proses produksi *continuous* atau terus menerus berdasarkan permintaan pasar atau konsumen.



Sumber data: PT. Bentoel Prima Malang

Keterangan:

A = Mesin perajangan tembakau

B = Mesin perajangan cengkeh

C = Pemasakan saos

D = Las flavour

E = Pencampuran tambahan

F = Pelintingan rokok

G = Pengepakan rokok

H = Penyimpanan dalam gudang

1 = Bahan rokok campuran

2 = Rokok jadi

3 = Rokok dalam pak

4 = Rokok siap di pasarkan

e) Hasil Produksi

Perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang memproduksi beberapa jenis atau merk rokok dengan tujuan memberikan aneka ragam pilihan yang sesuai dengan selera dan harga konsumen. Jenis rokok atau merk yang dihasilkan oleh perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang antara lain adalah:

- 1) X Mild
- Bentoel Biru
- 3) Sejati
- Rawit
- 5) Prinsip

- 6) Inter Biru
- 7) Star Mild
- 8) Bentoel Mild
- 9) Club Mild
- 10) Country

Selain memproduksi jenis atau merk diatas, perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang juga menghasilkan kemasan yang digunakan oleh berbagai industri. Mulai dari industri peralatan elektronik, kecantikan, makanan dan minuman, serta rokok. Pelanggannya meliputi PT. Phillip Morris, PT, Rothmars of Pall Mall Indonesia, PT. Unilever Indonesia, Tbk. PT. Nestle Indonesia, PT. Sari Boga Sejahtera dan PT. Matsushita Lighting Indonesia.

10. Pemasaran Produk

Daerah pemasaran produk-produk perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang meliputi 35 cabang di seluruh Indonesia, Mulai dari Sumatera Barat, Sumatera Timur, DKI-Jabar-Kalbar, Jateng, Jatim-Banusi, Kalsul-Maluku-Papua.

Untuk cabang Malang, daerah pemasarannya meliputi Kodya Malang, Kabupaten Malang, Kodya Pasuruan, Kabupaten Pasuruan. Sebagian produk yang dihasilkan perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang juga diekspor ke kawasan Asia Tenggara, Amerika Serikat, Inggris dan Australia.

11. Penentuan dan Kebijaksanaan Harga Jual

Masalah harga tidak hanya menyangkut masalah angka dalam rupiah, namun juga menyangkut masalah kepuasan yang didapatkan dari sejumlah pengorbanan yang telah dikeluarkan baik dalam nilai rupiah maupun pengorbanan yang lain oleh konsumen. Harga jual rokok yang diproduksi oleh perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang bervariasi, hal ini dikarenakan masing-masing merk memiliki rasa dan aroma yang berbeda. Masing-masing merk juga di segmentasikan menurut strata social masyarakat.

Selain itu, harga sebuah produk rokok juga dipengaruhi oleh pesaing. Sebagai contoh, dalam penentuan harga rokok Bentoel Mild perusahaan menggunakan patokan harga dari A Mild sebagai pesaing yang dikeluarkan oleh PT. HM. Sampoerna. Penentuan harga juga dipengaruhi oleh biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam memproduksi setiap produknya. Direktorat

pemasaran juga mempunyai peran penting dalam penentuan harga jual dari setiap produk yang dihasilkan.

12. Distribusi

Salah satu kekuatan yang dimiliki oleh PT. Bentoel Prima Malang terletak pada jaringan distribusinya. Infrastruktur ini memungkinkan PT. Bentoel Prima Malang untuk dapat bergerak dan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan usaha pada saat ini. Jaringan distribuasi PT. Bentoel Prima Malang di seluruh tanah air mampu menjangkau sekitar 350.000 outlet. PT. Bentoel Prima Malang sendiri berkeyakinan bahwa pendekatan langsung ke semua alur distribusi merupakan sistem yang paling efisien dan menjangkau ke seluruh pelosok nusantara dan memungkinkan mencapai semua jenis outlet mulai dari pedagang grosir, penjual kelas atas sampai dengan pengecer.

Sedangkan alat yang digunakan PT. Bentoel Prima Malang untuk menunjang saluran distribusinya adalah:

a) Unit Drop

Memberikan jumlah yang sangat besar dan pembayaran secara kredit dan harus dilunasi dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, yaitu dalam jangka satu minggu. Unit drop ini ditujukan untuk *whole seller* (pedagang grosir dan pedagang kelas atas).

b) Unit Kanvas atau Strike Force

Unit ini ditujukan untuk menjual produk kepada pedagang eceran atau rombongan kecil dengan jumlah pembelian paling banyak lima slop.

Untuk menjamin sampainya produk ke tangan konsumen, perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang memperkuat jaringan penjualan dan distribusi yang menjangkau semua daerah. Jaringan distribusi PT. Bentoel Prima Malang tersebar sampai ke seluruh pelosok nusantara sehingga produk dapat sampai ke tangan konsumen dengan cepat. Faktor tersebut adalah salah satu aspek terpenting bagi perusahaan berbasis konsumen.

Saat ini armada penjualan PT. Bentoel Prima Malang telah menjangkau hampir seluruh kota besar dan kecil di Indonesia, termasuk juga outlet-outlet besar di seluruh negeri. Seiring dengan perkembangan usaha, PT. Bentoel Prima Malang masih akan terus memperbesar armada penjualan dan distribusi yang ada

sekarang. Grup Bentoel yakin dengan pendekatan penjualan dan distribusi di atas, akan dapat secara efisien dan efektif menjangkau pasar domestic dari tingkat grosir, pengecer, sampai warung-warung di tepi jalan.

Untuk lebih mengefisienkan operasional, PT. Bentoel Prima Malang melakukan perampingan organisasi pada kuartal pertama 2005 dengan mengurangi jumlah kantor cabang kami dari 44 menjadi 35, namun meningkatkan jumlah agen dari 18 menjadi 28. Komposisi ini diharapkan dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Dengan usaha efisiensi ini, armada penjualan dan distribusi Bentoel menjadi lebih efektif dalam bekerja sehingga jangkauan pasar yang telah diraih selama ini dapat mengakomodasi jumlah produk yang harus didistribusikan.

13. Keuangan Perusahaan

Posisi keuangan perusahaan sangat penting dan dominan untuk diketahui, ini di karenakan faktor keuangan merupakan salah satu unsur yang berpengaruh dalam suatu perusahaan. Dengan mengetahui posisi keuangan maka akan dapat kita lihat seberapa jauh aktivitas dan perkembangan yang dialami suatu perusahaan.

Adapun sumber keuangan yang dimiliki perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang adalah berasal dari :

- a) Modal sendiri
- b) Pinjaman
- c) Investasi dari pihak lain berupa penanaman modal atau penyertaan saham
- d) Penjualan produk perusahaan

Keuangan PT. Bentoel Prima Malang dikelola dan dianggarkan untuk kegiatan :

- a) Membiayai seluruh kebutuhan tiap-tiap departemen sesuai dengan anggaran per bidang yang telah disepakati bersama.
- b) Membayar upah, gaji, insentif dan kompensasi dalam bentuk lain yang di berikan kepada karyawan.
- c) Memenuhi kebutuhan promosi perusahaan.
- d) Pembayaran kewajiban dalam waktu dekat.
- e) Di investasikan atau untuk pengembangan usaha.

B. Penyajian Data

1. Gambaran Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 65 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dan dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, bagian, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Tingkat Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
21 – 30 tahun	(34)	52,30%
31 - 40 tahun	24	36,92%
41 – 50 tahun		7,70%
> 50 tahun	2	3,07%
Jumlah	65 43	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 8, dari 65 responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 52,30% berusia 21 – 30 tahun, 24 responden atau 36,92% berusia 31 – 40 tahun, 5 responden atau 7,70% berusia 41 – 50 tahun dan sebanyak 2 responden atau 3,07 berusia >50 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang paling dominan adalah berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 52,30%.

b. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui perbandingan jumlah jenis kelamin para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Pria	47	72,30%
Wanita	18	27,70%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 9, dari 65 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 72,30% adalah pria dan 18 responden atau 27,70% adalah wanita. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Bentoel Prima Malang Malangkhususnya bagian produksi lebih banyak memperkerjakan tenaga kerja pria.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 10 Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden Prosentase		
SD		3,07%	
SLTP		18,46%	
SMU	36	55,38%	
Diploma (D3)		15,38%	
Perguruan Tinggi	5	7,70%	
Jumlah	80 (65) (1) 8	100%	

Sumber: Data primer diolah 2009

Berdasarkan tabel 10, dari 65 responden karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,07% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Dasar, sebanyak 12 responden atau 18,46% adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 36 responden atau 55,38% adalah Sekolah Menengah Umum, 10 responden atau 15,38% adalah Diploma dan sebanyak 5 responden atau 7,70% adalah Perguruan Tinggi atau Sarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi

pada PT. Bentoel Prima Malang mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah Sekolah Menengah Umum.

d. Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang maka dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Diskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah Responden	Prosentase
Menikah	21	32,30%
Belum Menikah	44	67,69%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 11, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang mempunyai status perkawinan yaitu belum menikah, yaitu sebanyak 44 atau 67,69% dari total responden yang diambil.

e. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama pekerjaan pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12

Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

D Ioiii ipo	i itesponach Derausurnan	Bama Benerja
Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1 tahun - 5 tahun	43	66,15%
6 tahun – 10 tahun	17	26,15%
11 tahun – 15 tahun	4	6,15%
Lebih dari 15 tahun	1	1,53%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 12, dari 65 responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dapat diuraikan bahwa sebanyak 43 responden atau 66,15% telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun.

Sebanyak 17 atau 26,15% selama 6 tahun sampai 10 tahun, karyawan yang bekerja selama 11 tahun sampai 15 tahun yaitu sebanyak 4 atau 6,15% dan sebanyak 1 atau 1,53% karyawan telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun.

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, akan disajikan mengenai distribusi frekuensi jawaban yang diajukan mengenai pertanyaan variabel independent (X) dan pertanyaan mengenai variabel dependen (Y), yang diajukan pada kuisioner tersebut.

a. Variabel Program Keselamatan dan Kesehataan Kerja (X)

Distribusi frekuensi jawaban responden hasil penelitian yang dilakukan dari tanggapan responden terhadap hasil pertanyaan dari kuesioner yang diberikan mengenai variabel Program K3 disajikan dengan data sebagai berikut :

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Program
Keselamatan dan KesehataanKeria (X)

Indikator	Item jawaban	1		2		3		4		5	
		F)	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Keselamatan	Penempatan barang-barang		37	-700		18	27,7	31	47,7	16	24,6
Kerja	Pemakaian peralatan perlindungan kerja	Ŧ	īi	Ž	R	22	33,8	36	55,4	7	10,8
	Penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja	Ħ				j	-	29	44,6	39	55,4
Kesehatan	Kebersihan lingkungan kerja		44		O	24	36,9	36	55,4	5	7,7
Kerja	Pergantian udara di tempat kerja	J	U	-	-	18	27,7	31	47,7	16	24,6
	Pembuangan sampah dan limbah industri	-	-	-	-	30	46,2	34	52,3	1	1,5
	Penyediaan air bersih	-	-	-	-	7	10,8	45	69,2	13	20,0
	Sarana olah raga	-	-	-	-	-	-	47	72,3	18	27,7
	Sarana kamar mandi dan WC	-	-	-	-	7	10,8	44	67,7	14	21,5
	Pelayanan kesehatan tenaga kerja	-	-	-	-	8	7,7	43	66,2	17	26,2
Ktila	Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja		Ī	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	A	2	3,1	42	64,6	21	32,2

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa dari 65 responden yang menyatakan mengenai penempatan benda atau barang tidak membahayakan atau

mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja, sebanyak 31 responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan sebagaian besar karyawan menyatakan respon postif dengan menyatakkan kesetujuannya dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan dalam penempatan barang yang tidak mencelakakan karyawan. Sedangkan untuk pada pertanyaan mengenai apakah peralatan perlindungan kerja (masker,helm,dll) cukup layak dan memadai untuk memberikan perlindungan karyawan dari kecelakaan, sebanyak 36 responden dari 65 orang tersebut menyatakkan kesetujuaanya, hal ini menunjukkan sinyal positif mengenai tersediaanya peralatan perlindungan kerja untuk menghindari karyawan dari kecelakaan kerja. Pada pertanyaan mengenai perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan sudah tersedia dan dapat berjalan dengan baik, sebanyak 39 responden menyatakan kesetujuanya.

Pada pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kesehataan kerja yang meliputi pertanyaaan mengenai kebersihan lingkungan kerja sudah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan sebanyak 36 responden menyatakkan kesetujuanya, yang merupakkan respon positif yang menyatakkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan kebersihan lingkungan.

Sedangkan pada pertanyaan mengenai ventilasi di dalam ruangan tempat anda bekerja sudah layak dan membuat udara tidak pengap, sebanyak 31 responden menyatakan setuju hal tersebut menunjukkan bahwa alur perganitan udara/ventilasi diperusahaan tersebut sudah layak.

Pada pertanyaan yang mengenai sistem pembuangan sampah dan limbah industri perusahaan, sebanyak 34 responden menyatakkan setuju dalam artian sistem pembuangan sampah/limbah pada perusahaan tersebut sudah baik. Pada pertanyaan mengenai penyediaan sarana air bersih, responden menyatakan sudah layak hal ini ditunjukkan dengan 45 responden menyatakan setuju.

Sedangkan pada pertanyaan mengenai sarana olah raga yang disediakan perusahaan dapat digunakan oleh karyawan, sebanyak 47 responden menyatakan sudah layak. Pada item pertanyaan mengenai sarana kamar mandi dan WC yang digunakan oleh karyawan sebanyak digunakan 44 orang menyatakan setuju dalam artian sarana kamar mandi dan WC karyawan sudah layak untuk digunakan. Pada item pertanyaan mengenai tersedianya tempat pelayanan

kesehatan yang diberikan perusahaan dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap karyawan, sebanyak 43 responden menyatakan sudah layak.

Untuk pertanyaan mengenai pemeriksaan kesehatan yang dilakukan perusahaan dapat membantu menjaga kesehatan karyawan, sebanyak 42 responden menyatakaan setuju dalam artian perusahaan sudah cukup menyediakan pemeriksaan kesehataan karyawan untuk menjaga kesehataan karyawan.

Dari seluruh pertanyaan mengenai variabel bebas mengenai Program K3, mayoritas responden menyatakan setuju dalam artian perusahaan telah menerapkkan Program K3 bagi karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai jawaban pertanyaan yang terdapat dalam variable Y mengenai Motivasi Kerja Karyawan. Adapun hasil kuisioner yang disebarkan sebagai berikut:

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

				III						
Item jawaban	(3)	150	7	2	1	3	Ŷ	4		5
	F	%	F	%	F	%	F	%	F`	%
Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini			___________________	M	16	24,6	40	61,5	9	13,8
Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan				2	7	10,8	40	61,5	18	27,7
Program keselamatan dan kesehatan	¥#		Ž	īi /	1	1,5	35	53,8	29	44,6
dukungan rekan sekerja	14	!	Ħ	7/	5	7,7	35	53,8	25	38,5
keterbukaan komunikasi dengan atasan	4	ָם ק	以		16	24,6	30	46,2	19	29,2
Tingkat penghargaan	-	,			1	1,5	34	52,3	30	46,2
Pujian atasan atas prestasi kerja karyawan	-	-	-	-	18	27,7	47	72,3	-	-
Kesempatan untuk mengembang kan diri	-	-	-	-	17	26,2	48	73,8	-	

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa pada item pertama mengenai gaji yang diterima oleh karyawan sudah layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, sebanyak 16 responden (24,6%) menyatakan netral, 40 responden (61,5%)

menyatakan setuju dan 9 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap bahwa gaji yang diterima cukup layak untuk memenuhi kebutuhan hidup saat ini.

Pada item kedua mengenai gaji yang diterima sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan, sebanyak 7 responden (10,8%) menyatakan netral, 40 responden (61,5%) menyatakan setuju dan 18 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap gaji yang diterima sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Pada item ketiga mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja, sebanyak 1 responden (1,5%) menyatakan netral, 35 responden (53,8%) menyatakan setuju dan 29 responden (44,6%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap progam keselamatan dan kesehatan karyawan sudah memberikan rasa aman saat melakukan pekerjaan.

Pada item keempat mengenai dukungan rekan kerja, sebanyak 5 responden (7,7%) menyatakan netral, 35 responden (53,8%) menyatakan setuju dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden rekan kerja sudah cukup membantu untuk menyelesaikan.

Pada item kelima mengenai atasan cukup terbuka untuk menerima keluhan dan masukan dari karyawan, sebanyak 16 responden (24,6%) menyatakan netral, 30 responden (46,2%) menyatakan setuju dan 19 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap atasan cukup terbuka untuk menerima keluhan atau masukan dari karyawan.

Pada item keenam mengenai pemeberian penghargaan atas prestasi kerja, sebanyak 1 responden (1,5%) menyatakan netral, 34 responden (52,3%) menyatakan setuju dan 30 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

Pada item ketujuh mengenai pemeberian pujian atas hasil kerja, sebanyak 18 responden (27,7%) menyatakan netral dan 47 responden (72,3%) menyatakan setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap atasan sering memberikan pujian atas hasil kerja.

Pada item kedelapan mengenai pengembangan kemampuan, sebanyak 17 responden (26,2%) menyatakan netral dan 48 responden (73,8%). Secara umum dapat dikatakan bahwa responden menganggap perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan.

2. Analisa Statsitik Inferensial

Berdasarkan hasil analisis yang dihitung dengan menggunakan program SPSS for windows dapat disusun ringkasan hasil analisis korelasi sederhana sebagai berikut ini.

Tabel 15 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Variabel	Koefisien korelasi	T hitung	Probabilitas
N. A.			(sig t)
X Jaminan Kesehataan	0,76	21,42	0.00
dan Keselamatan Kerja			
Konstanta (a)	-1,40704		
F Hitung	458.98	33	
R	0,938		
R Square (R ²)	0,879		
Adjusted R	0,877	5	

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa hasil R hitung menunjukkan angka sebesar 0, 938 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Program K3 (X) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan untuk mengukur besar kecilnya sumbangan variabel X dengan Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

 $KP = r^2 \times 100\%$

 $KP = 0.879 \times 100\%$

KP = 87.9%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan adanya variabel X menyumbang 87,9% terhadap hubungan dengan variabel Y. Besarnya t hitung sebesar 21,42, dalam artian bila nilai t lebih besar dari nol, maka dengan sendirinya akan menjelaskan bahwa variabel X yaitu Program K3 merupakan penjelas variabel Y yaitu Motivasi Kerja Karyawan.

3. Pembahasan

hasil penjabaraan diatas mengenai penyajian data mengenai program K3 di perusahaan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang telah menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan program keselamatan dan kesehataan kerja. Dan berdasarkan analisa data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Program K3 pada karyawan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang memiliki hubungan postif dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan. Dengan adanya Jaminan K3 yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk penempatan barangbarang secara aman, tersedianya peralatan perlindungan kerja, tersediaanya perlengkapan, pertolongan dan perlindungan kerja, adanya kebersihan lingkungan kerja, ventilasi dan pergantian udara yang cukup sehat di lingkungan kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah yang disediakan oleh perusahaan, adanya persediaan air bersih, sarana olah raga, kamar mandi, adanya pelayanan dan pemeriksaan kesehataan tenaga kerja, memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi kerja, dari hasil intepretasi data diatas serta hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan PT. Bentoel Prima Malang telah merasa bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan prosedur mengenai Keselamatan dan Kesehataan Kerja, hal ini tampak pada frekuensi jawaban atas kuisoner yang disebar menunjukkan bahwa sebagaian karyawan memilih jawaban setuju yang termasuk item nomor 4, dengan demikiaan terlihat bahwa karyawaan telah mendapatkan program K3 dari perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan analisa hasil statistik inferensial diketahui bahwa variabel independent yaitu program K3 memiliki hubungan positif dengan variabel dependen berupa motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan korelasi person sebesar 87,9%. Dalam artiaan variabel ini memiliki hubungan yang berkorelasi positif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Dari hasil jawaban responden karyawan bagian produksi PT Bentoel Prima Malang mengenai variabel Program K3 yang berisi item-item dari indikator Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja,dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melaksanakan Jaminan K3 dengan baik. Karena sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 2. Dari hasil jawaban responden karyawan bagian produksi PT Bentoel Prima Malang mengenai variabel Motivasi Kerja Karyawan yang berisi item-item dari indikator Kebutuhan akan eksistensi, Kebutuhan akan keterikatan dan Kebutuhan akan pertumbuhan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan Motivasi Kerja dengan baik. Karena sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3. Dari analisis korelasi sederhana dapat disimpulkan bahwa variabel Program K3 terbukti mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan yaitu dengan koefisien korelasi atau R sebesar 0,938.
- 4. Dari hasil analisis diperoleh nilai R adjust square (R²) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa kombinasi variabel Program K3 memberikan kontribusi sebesar 87,9% terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12,1% merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus selalu konsisten dalam memberikan Jaminan K3 kepada para karyawan, dengan memberikan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja melalui Program K3. Yaitu dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan terhadap penggunaan peralatan dan tata cara bekerja secara aman, sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan saat bekerja.

Selain itu perusahaan juga harus menjelaskan kepada karyawan tentang program kesehatan apa saja yang didapat oleh karyawan. Sehingga karyawan dapat mengerti program tersebut dan dapat menggunakan fasilitas kesehatan tersebut.

2. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, yang meliputi: kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan dan kebutuhan akan pertumbuhan. Sehingga penelitian mengenai masalah Motivasi Kerja dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.



DAFTAR PUSTAKA

- Darma, Agus, 1993, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997, Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Gibson, Donnely, Ivancevich. 1984. Organisasi Manajemen Perilaku Struktur dan Proses. Edisi ke 4. BPFE: Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth H Blanchard. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Haasibuan, S.P. Malayu. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Kartono, Kartini. 1981. Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta: CV Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Soesilo. 1994. Organisasi dan Motivasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang, P. 1983. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.

 Jakarta: PT Gunung Agung.
- -----. 1996. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.

Lampiran 1

IDENTITAS KARYAWAN

Nama :

Umur : tahun

Jenis kelamin : pria/ wanita

Pendidikan terakhir : SLTA/Diploma/S-1/S-2

PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Isilah pernyataan berikut sesuai dengan pemahaman dan pengetahuan anda
- 2. Berilah tanda ($\sqrt{}$) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan pendapat Anda
- 3. Setiap jawaban disediakan lima alternatif jawaban, yaitu:
 - a. STS = sangat tidak setuju
 - b. KS = kurang setuju
 - c. N = netral
 - d. S = setuju
 - e. SS = sangat setuju

1. Variabel Program K3 (X)

a. Indikator Keselamatan Kerja

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	KS	N	S	SS
1	Penempatan benda atau barang tidak	9)				
	membahayakan atau mencelakakan orang-orang					
	yang berada di tempat kerja.					
2	Peralatan perlindungan kerja (masker,helm,dll)	D				7 A
-7	cukup layak dan memadai untuk memberikan					
+17	perlindungan anda dari kecelakaan.					V.
3	Perlengkapan yang mampu digunakan sebagai				A	MZ
	alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan					
H	sudah tersedia dan dapat berjalan dengan baik.					

BRAWIJAYA

b. Indikator Kesehatan Kerja

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
	I AYAJA UNIKIYETÉ	STS	KS	N	S	SS
4	Kebersihan lingkungan kerja sudah diperhatikan	VE			W	
	dengan baik oleh perusahaan.		Mi	TT:		
5	Ventilasi di dalam ruangan tempat anda bekerja					ATT
	sudah layak dan membuat udara tidak pengap.					
6	Sistem pembuangan sampah dan limbah industri				M	
	perusahaan sudah cukup baik.					
7	Penyediaan sarana air bersih sudah layak.	41	11.			14
8	Sarana olah raga yang disediakan perusahaan		1			
	sudah layak dan dapat digunakan oleh karyawan.			7		
9	Sarana kamar mandi dan WC cukup layak untuk					
	digunakan.	4				
10	Tempat pelayanan kesehatan yang diberikan	35)			
	perusahaan sudah cukup baik dalam memberikan					
	pelayanan kesehatan terhadap karyawan.	\ \tag{\}				
11	Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan	(6)				
	perusahaan dapat membantu menjaga kesehatan					
	anda.	4				

2. Variabel Motivasi Kerja Karayawan (Y)

a. Indikator Kebutuhan akan eksistensi

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	KS	N	S	SS
1	Gaji yang anda terima cukup layak untuk					
	memenuhi kebutuhan hidup saat ini.					
2	Gaji yang anda terima saat ini cukup sesuai					W
VA	dengan tugas yang dibebankan kepada anda.					
3	Progam keselamatan dan kesehatan karyawan	4		24		
	sudah memberikan rasa aman kepada anda saat	4				
	anda melakukan pekerjaan.		TIV			33

b. Indikator Kebutuhan akan keterikatan

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
	HAYAJAUNIKIVEKE	STS	KS	N	S	SS
4	Rekan kerja anda sangat mendukung anda dalam penyelesaian pekerjaan.					
5	Atasan cukup terbuka untuk menerima keluhan atau masukan dari karyawan.					

c. Indikator Kebutuhan akan pertumbuhan

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	KS	N	S	SS
6	Perusahaan memberikan penghargaan atas					
	prestasi kerja anda.	4				
7	Atasan sering memberikan pujian langsung atas	15)			
	hasil kerja anda.					
8	Perusahaan memberikan peluang untuk	\ \frac{1}{2}				
	mengembangkan kemampuan anda.					

Lampiran 2

Case Summaries(a)

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11
1	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
2	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
7	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00
11	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
13	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
14	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
15	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
16	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
17	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
19	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
20	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00
21	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
22	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
23	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
24	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

26	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
27	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
28	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00
30	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
31	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
32	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
33	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
34	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
35	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
37	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
38	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00
39	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
40	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
41	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
42	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
43	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
44	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
45	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
46	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
47	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
48	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
49	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
51	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00
52	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
53	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
54	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00

55	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
56	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
57	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
58	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
59	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00
60	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
61	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
62	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
63	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00
64	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00
65	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
Total N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

a Limited to first 100 cases.

Case Summaries(a)

				7:4				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
3	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
11	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
14	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
15	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
16	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
17	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
20	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00
21	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00
22	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00
23	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
24	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
26	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00
27	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
28	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
30	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
31	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
32	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
33	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
34	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00
35	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
37	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
38	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00
39	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
40	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
41	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
42	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00
43	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
44	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00
45	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
46	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00

47		- 00	5.00	4.00	F 00	F 00	4.00	0.00	4.00
		5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00
48		3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
49		4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00
50		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00
51		5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00
52		3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00
53		4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
54		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
55		3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
56		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
57		4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
58		4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00
59		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00
60		4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00
61		5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00
62		3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
63		4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
64		4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00
65		3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
Total	N	65	65	65	65	65	65	65	65

a Limited to first 100 cases.

Lampiran 3

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11
X.1	Pearson Correlation	1	.290(*)	.176	.298(*)	.971(**)	.206	.280(*)	.026	.313(*)	.091	058
	Sig. (2-tailed)		.019	.161	.016	.000	.099	.024	.835	.011	.469	.645
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2	Pearson Correlation	.290(*)	1	.213	.842(**)	.256(*)	.247(*)	.242	.173	.203	.123	029
	Sig. (2-tailed)	.019		.089	.000	.040	.047	.052	.168	.105	.328	.818
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.3	Pearson Correlation	.176	.213	1	.130	.133	.943(**)	.208	.002	.062	092	091
	Sig. (2-tailed)	.161	.089	-	.302	.290	.000	.096	.987	.622	.464	.471
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.4	Pearson Correlation	.298(*)	.842(**)	.130	1	.298(*)	.171	.176	.129	.186	.070	.126
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.302		.016	.173	.161	.304	.139	.580	.316
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.5	Pearson Correlation	.971(**)	.256(*)	.133	.298(*)	1	.206	.241	.026	.275(*)	.091	017
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.290	.016	. [.099	.053	.835	.026	.469	.893
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.6	Pearson Correlation	.206	.247(*)	.943(**)	.171	.206	1	.196	.067	.059	087	029
	Sig. (2-tailed)	.099	.047	.000	.173	.099		.117	.595	.642	.490	.816
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.7	Pearson Correlation	.280(*)	.242	.208	.176	.241	.196	1	042	.219	.198	.013
	Sig. (2-tailed)	.024	.052	.096	.161	.053	.117		.742	.079	.113	.916
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

X.8	Pearson Correlation	.026	.173	.002	.129	.026	.067	042	1	058	.105	.115
	Sig. (2-tailed)	.835	.168	.987	.304	.835	.595	.742		.647	.407	.360
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.9	Pearson Correlation	.313(*)	.203	.062	.186	.275(*)	.059	.219	058	1	.185	002
	Sig. (2-tailed)	.011	.105	.622	.139	.026	.642	.079	.647		.140	.985
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.10	Pearson Correlation	.091	.123	092	.070	.091	087	.198	.105	.185	1	.080
	Sig. (2-tailed)	.469	.328	.464	.580	.469	.490	.113	.407	.140		.525
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.11	Pearson Correlation	058	029	091	.126	017	029	.013	.115	002	.080	1
	Sig. (2-tailed)	.645	.818	.471	.316	.893	.816	.916	.360	.985	.525	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

^{*} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.1	Pearson Correlation	1	.303(*)	.288(*)	.422(**)	.871(**)	.293(*)	053	.067
	Sig. (2-tailed)		.014	.020	.000	.000	.018	.676	.596
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.2	Correlation Sig. (2-tailed)	.303(*)	1	.209	.792(**)	.229	.200	.118	.227
		.014		.094	.000	.067	.110	.350	.068
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.288(*)	.209	1	.212	.188	.973(**)	082	.022
	Sig. (2-tailed)	.020	.094		.090	.133	.000	.518	.865
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.422(**)	.792(**)	.212	1	.315(*)	.196	.144	.129
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.090		.011	.117	.252	.306
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.871(**)	.229	.188	.315(*)	1	.226	.039	.038
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.133	.011		.071	.758	.767
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	.293(*)	.200	.973(**)	.196	.226	1	063	.039
	Sig. (2-tailed)	.018	.110	.000	.117	.071		.617	.759
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	053	.118	082	.144	.039	063	1	134
	Sig. (2-tailed)	.676	.350	.518	.252	.758	.617		.289
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	.067	.227	.022	.129	.038	.039	134	1
	Sig. (2-tailed)	.596	.068	.865	.306	.767	.759	.289	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

^{*} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	24.6	24.6	24.6
	4.00	31	47.7	47.7	72.3
	5.00	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

			X.2	AS B	RA.
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.8	10.8	10.8
	4.00	36	55.4	55.4	66.2
	5.00	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	55.4	55.4	55.4
	5.00	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7	7.7
	4.00	36	55.4	55.4	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	24.6	24.6	24.6
	4.00	31	47.7	47.7	72.3
	5.00	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	34	52.3	52.3	53.8
	5.00	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	20.0	20.0	20.0
	4.00	45	69.2	69.2	89.2
	5.00	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	27.7	27.7	27.7
	4.00	47	72.3	72.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	21.5	21.5	21.5
	4.00	44	67.7	67.7	89.2
	5.00	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	26.2	26.2	26.2
	4.00	43	66.2	66.2	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	32.3	32.3	32.3
	4.00	42	64.6	64.6	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	24.6	24.6	24.6
	4.00	40	61.5	61.5	86.2
	5.00	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.8	10.8	10.8
	4.00	40	61.5	61.5	72.3
	5.00	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	35	53.8	53.8	55.4
	5.00	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7	7.7
	4.00	35	53.8	53.8	61.5
	5.00	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	24.6	24.6	24.6
	4.00	30	46.2	46.2	70.8
	5.00	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	34	52.3	52.3	53.8
	5.00	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	27.7	27.7	27.7
	4.00	47	72.3	72.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	26.2	26.2	26.2
	4.00	48	73.8	73.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Correlations

Notes

Output Created		09-OCT-2009 09:38:54	
Comments			
Input	Data	H:demoo\data spss yeyeng2.sav	
	Filter	<none></none>	
	Weight	<none></none>	
	Split File	<none></none>	
	N of Rows in	65	
	Working Data File	65	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Elapsed Time	0:00:00.00	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Χ	44.5231	3.25532	65
Υ	32.7538	2.66359	65

Correlations

		Χ	Υ
Х	Pearson Correlation	1	.938(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross- products	678.215	520.369
	Covariance	10.597	8.131
	N	65	65
Υ	Pearson Correlation	.938(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-	520.369	454.062
	products		
	Covariance	8.131	7.095
	N	65	65

^{**} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

BRAWIJAY

CURRICULUM VITAE

Nama : Mahendra Rahman

NIM :0210323089-32

Tempat tanggal lahir : Malang 4 Juni 1983

Pendidikan : 1. MIN Malang 1 1995

2. SMPN 13 Malang 1998

3. SMU 5 Malang 2001

E-mail : mara46_gadd@yahoo.com