



Perusahaan rokok Djarum berdiri pada tahun 1965 sebagai agen rokok kecil-kecilan, dimana induk atau pusat perusahaan rokok Djarum berada di Kudus yang didirikan oleh Bapak Oei Wie Gwan pada tahun 1951. Pada mulanya perusahaan rokok Djarum Semarang dipengas oleh dua orang pimpinan yang sekarang memimpin di Surebaya dan di Semarang sendiri. Pada tahun-tahun pertama pendirian agen rokok Djarum Semarang ruang lingkung pemasarannya masih kecil, namun pada tahun-tahun berikutnya ruang lingkung pemasaran semakin luas, untuk itu maka dianggap perlu untuk memperluas perusahaan, sehingga pada tahun 1972 rumah-rumah penduduk disekitar perusahaan dibeli untuk pendirian gudang yang akan digunakan sebagai penyimpanan tembakan dan rokok yang diambil dari Kudus. Pengambilan atau pengiriman rokok dari Kudus ke Semarang selain untuk dipasarkan di Jawa Tengah juga terdapat titipan rokok yang akan dikirimkan ke Jakarta, setelah disimpan beberapa hari baru dikirim ke Jakarta kemudian disebarkan ke berbagai pulau. Perlu diketahui disini perusahaan rokok Djarum Semarang adalah sebagai agen untuk daerah pemasaran Jawa

A. Sekilas Tentang Perusahaan P.T. Djarum

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

BAB IV

Tengah yang meliputi Juwana, Magelang, Solo, Madiun, Yogyakarta dan Pekalongan, tetapi untuk Juwana dapat juga dikirim langsung dari Kudus untuk mempersingkat waktu.

Perusahaan rokok Djatum Semarang didirikan agak jauh dari kerematan kota yaitu di jalan Pandean Lamper IV nomer 16 Semarang. Semua kegiatan perusahaan berpusat di sana baik kantor perusahaan maupun gudang tempat menyimpan kiriman rokok dari pusat.

Disamping itu ada yang menjadi ketistimewaan dari perusahaan rokok Djatum ini, dimana para karyawannya atau tenaga kerjanya seluruhnya adalah para karyawan pria dan tidak memperkerjakan tenaga kerja wanita kecuali untuk hal-hal yang bersifat sementara dan bersifat promosi saja.

B. Persepsi Penelitian

1. Penyusunan angket

Dalam penelitian ini digunakan dua macam angket, yaitu angket persepsi terhadap program kesejahteraan yang terdiri atas 40 item, dan angket motivasi kerja yang terdiri atas 50 item. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 untuk angket persepsi terhadap program kesejahteraan dan tabel 2 untuk angket motivasi kerja.

Tabel 1

Komposit dan jumlah item
persepsi terhadap program kesejahteraan

| Aspek | Favourable | Unfavourable | Jumlah |
|--|-------------------|-------------------|--------|
| I. Persepsi terhadap pem- bayaran upah untuk waktu tidak bekerja | 1,9,17, 25,33 | 5,13,21, 29,37 | 10 |
| II. Persepsi terhadap pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal | 2,10,18, 26,34 | 6,14,22, 30,38 | 10 |
| III. Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya | 3,11,19, 27,35 | 7,15,23, 31,39 | 10 |
| IV. Persepsi terhadap Program pelayanan kar- yawan | 4,12,20, 28,39 | 8,16,24, 32,40 | 10 |
| J U M L A H | | | 40 |

Untuk jawaban pada kelompok aitem yang Favourable jawaban SS mendapat nilai 4, jawaban S mendapat nilai 3,

Untuk jawaban pada kelompok aitem yang Favourable jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

anket motivasi kerja, menyediakan empat alternatif yaitu anket persepsi terhadap program kesejahteraan dan Dua jenis anket yang digunakan dalam penelitian ini

2. Sistem pengekoran anket

| Aspek | Favourable | Unfavourable | Jumlah |
|----------------------|--|---|--------|
| I. Intensitas. | 1,5,9,13,17, 21,25,29,33, 37,41,43,45, 47,49 | 3,7,11,15,19, 23,27,31,35, 39,42,44,46, 48,50 | 30 |
| II. Tingkat Kepuasan | 2,6,10,14,18, 22,26,30,34,38 | 4,8,12,16,20, 24,28,32,36,40 | 20 |
| J U M L A H | | | 50 |

Komposisi dan jumlah aitem motivasi kerja

Tabel 2

Jawaban TS mendapat nilai 2, dan jawaban STS mendapat nilai 1; sedangkan untuk kelompok jawaban yang Unfavoured-able jawaban SS mendapat nilai 1, jawaban S mendapat nilai 2, jawaban TS mendapat nilai 3, dan jawaban STS mendapat nilai 4.

3. Uji coba angket

Uji coba angket ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Kedua macam angket ini secara bersama-sama diberikan kepada subyek uji coba yang berjumlah 50 karyawan PT. Darum perwaktian Semarang, yang diambil secara random. Uji coba dilaksanakan mulai tanggal 30 Mei 1994 sampai tanggal 8 Juni 1994.

4. Validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dari dua macam angket ini dianalisis dengan bantuan komputer program Analisis Kesahihan Butir dan Uji Keandalan dengan Teknik Hoyt yang terdapat dalam program komputer Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Seno Parnadyanto versi IBM/1989. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas dan reliabilitas angket persespal terhadap program kesehatneteraan. Setelah dilakukan uji coba dan perhitungan, didapatkan hasil untuk angket persespal terhadap program kesehatneteraan yang semula berjumlah 40 item ternyata guru 18 item dengan pengujian taraf signifikansi 5 %.

Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket persepsi terhadap program kesefjahteraan yang valid sebanyak 22 aitem dan koefisien reliabilitasnya adalah sebesar 0,886. Rentang koefisien validitas dari 22 aitem yang valid berkisar antara 0,359 sampai dengan 0,751. Dengan demikian maka angket ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian. Untuk mengetahui aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.



Tabel 3

Susunan item yang valid dan gugur untuk
 angket persepsi terhadap program kesejahteraan

| Aspek | item valid | Jumlah | item gugur | Jumlah |
|-------------|------------------------------------|--------|-------------------------|--------|
| I | 5,9,13,17, 25,29 | 6 | 1,21,33,37 | 4 |
| II | 2,6,10,14, 18,22,30, 34, 38. | 9 | 26 | 1 |
| III | 7,19,23,31 | 4 | 3,11,15,27, 35,36 | 6 |
| IV | 8,16,32 | 3 | 4,12,20,24, 28,39,40 | 7 |
| J U M L A H | | 22 | | 18 |

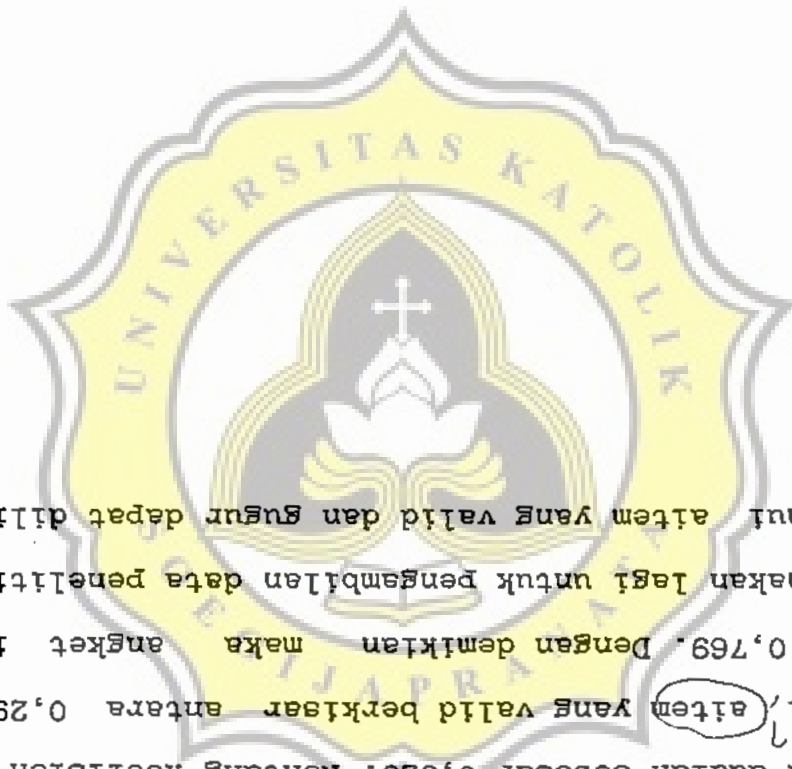
Keterangan :
 Aspek I : Persepsi terhadap pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
 Aspek II : Persepsi terhadap pembayaran kompensasi
 Aspek III : Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
 Aspek IV : Persepsi terhadap program pelayanan karyawan.
 Aspek I : Persepsi terhadap pembayaran kompensasi tidak bekerja.
 Aspek II : Persepsi terhadap pembayaran kompensasi
 Aspek III : Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
 Aspek IV : Persepsi terhadap program pelayanan karyawan.

b) Uji validitas dan reliabilitas angket motivasi

Setelah dilakukan uji coba dan perhitungan, didapatkan hasil untuk angket motivasi kerja yang berjumlah 50 item ternyata guru 19 item dengan pengujian taraf signifikansi 5 %.

Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket motivasi

kerja yang valid sebanyak 31 item dan koefisien reliabilitas adalah sebesar 0,929. Rentang koefisien validitas dari 31 item yang valid berkisar antara 0,296 sampai dengan 0,769. Dengan demikian maka angket ini dapat dipergunakan lagi untuk pengambilan data penelitian. Untuk mengetahui item yang valid dan guru dapat dilihat pada tabel 4.



Tabel 4

Susunan item yang valid dan gugur
untuk angket motivasi kerja

| Aspek | item valid | Jumlah | item gugur | Jml |
|--------|--|--------|--|-----|
| I | 3,5,13,19,23,25, 27,29,31,33,39, 41,48 | 13 | 1,7,9,11,15, 17,21,35,37, 42,44,45,46, 47,49,50 | 17 |
| II | 2,4,6,8,10,12,14, 16,18,20,22,24, 26,28,30,32,36, 40. | 18 | 34,38 | 2 |
| JUMLAH | | 31 | | 19 |

Keterangan :

Aspek I : Intensitas

Aspek II : Tingkat Kepuasan

C. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan item-item yang valid dari dua angket, langkah selanjutnya adalah pengambilan data.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah korelasi parsial jenjang pertama.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Juni 1994 dengan mengambil tempat penelitian di PT. Djarum perwakilan Semarang.

Setelah mendapatkan izin untuk mengadakan penelitian dari pihak perusahaan, peneliti dipertemukan dengan kepala bagian personalia. Setelah mendapatkan penjelasan-bagian personalia, peneliti memerlukan penjelasan kedua jenis angket tersebut, kemudian pengembalian angket dikordinir oleh kepala bagian personalia. Salah satu hambatan dalam penelitian ini adalah sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, angket tersebut belum dapat terkumpul dengan lengkap dan banyak angket yang tidak kembali dan hilang, sehingga dibutuhkan waktu tiga minggu sampai kedua jenis angket tersebut terkumpul lengkap.

Setelah mendapatkan penjelasan yang diperlukan kedua jenis angket tersebut, kemudian pengembalian angket peneliti memberikan waktu selama satu minggu untuk mengisi untuk kemudian disampaikan kepada para karyawan. Peneliti menjelaskan tentang cara pengisian angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberikan penjelasan angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket tersebut untuk kemudian disampaikan kepada para karyawan. Peneliti memberikan waktu yang tidak memungkinkan untuk mengisi angket tersebut kepada para karyawan, berhubungan waktu yang diberikan pada peneliti sangat terbatas dan tidak memungkinkan untuk mengumpulkan 150 orang karyawan untuk mengerjakan penelitian angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberikan penjelasan yang diperlukan, peneliti memberikan kedua macam angket tersebut kepadanya untuk dibagikan kepada para karyawan, berhubungan waktu yang diberikan pada peneliti sangat terbatas dan tidak memungkinkan untuk mengumpulkan 150 orang karyawan untuk mengerjakan penelitian angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket tersebut untuk kemudian disampaikan kepada para karyawan. Peneliti memberikan waktu selama satu minggu untuk mengisi kedua jenis angket tersebut, kemudian pengembalian angket dikordinir oleh kepala bagian personalia. Salah satu hambatan dalam penelitian ini adalah sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, angket tersebut belum dapat terkumpul dengan lengkap dan banyak angket yang tidak kembali dan hilang, sehingga dibutuhkan waktu tiga minggu sampai kedua jenis angket tersebut terkumpul lengkap.

Analisis data korelasi parsial jenjang pertama ini mengu-
nakan program uji asumsi dari Seri Program Statistik edisi
Sutrisno Hadi dan Seno Parnadiyanto versi IBM/1990.

Uji asumsi yang akan dilakukan adalah uji normalitas
dan uji linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa
data untuk variabel persepsi terhadap program kesejah-
teraan dengan F_{hitung} sebesar 5,188 dan $p > 0,05$ dan
variabel motivasi kerja dengan F_{hitung} sebesar 7,451
dan $p > 0,05$. Berarti kedua variabel distribusinya normal,
sedangkan data untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh
 F_{hitung} sebesar 54,208 dengan $p < 0,01$. Berarti varia-
bel tingkat pendidikan mempunyai distri-busi yang tidak
normal.

Untuk hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa
hubungan antara variabel persepsi terhadap program kese-
jahteraan dengan motivasi kerja terdapat hubungan yang
cenderung kuadrat tetapi setelah dilakukan transformasi
data menjadi hubungan yang linear dengan F_{hitung} sebesar 1,871
dan $p > 0,05$, sedangkan antara varia-bel tingkat pendid-
kan dengan variabel motivasi kerja terdapat hubungan yang
linear dengan F_{hitung} sebesar 1,302 dan $p > 0,05$.

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya
dilakukan analisis uji hipotesis dengan teknik korelasi
parsial jenjang pertama. Penghitungan dilakukan dengan
komputer menggunakan Program Seri Program Statistik
edisi Sutrisno Hadi dan Seno Parnadiyanto, 1990. Hasil
analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik dengan mengontrol pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi terhadap hubungan antara variabel persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja. Hipotesis yang mengatakan ada hubungan antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja dapat diterima. Ini berarti semakin baik nilai persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan yang diperoleh, maka motivasi kerja akan semakin tinggi pula. Seperti ditunjukkan oleh Kertonogoro (1982) bahwa program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk menangan-

E. Pembahasan

kerja. terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi terdapat hubungan positif yang meyakinkan antara persepsi pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol, dengan $p < 0,01$. Ini berarti bahwa baik dengan mengontrol tingkat pendidikan koefisien korelasinya sebesar 0,863 adalah sebesar 0,866 dengan $p < 0,01$. Tanpa mengontrol kerja dengan mengontrol tingkat pendidikan yaitu r_{1y-2} persepsi terhadap program kesejahteraan dengan motivasi



Langit berbagai peristiwa yang menimbulkan gangguan ekono-
mi dan sosial secara umum dan meningkatkan taraf hidup
para karyawan.

Dari pengertian yang diungkapkan oleh Kertonegoro
(1982) ini maka kiranya dapat ditarik suatu pendapat
bahwa kebutuhan karyawan yang tidak terpuaskan atau tidak
terpenuhi akan dapat menimbulkan dampak negatif seperti
pemogokan kerja, produktivitas kerja yang menurun,
terjadinya unjuk rasa, absensi kerja yang meningkat dan
sebagainya.

Pada prinsipnya salah satu cara untuk memberikan atau
meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan adalah
dengan memperhatikan hal-hal apa yang menjadi kebutu-
hannya, terutama pula memperhatikan kebutuhan yang menurut
karyawan adalah yang terpenting (Moekijat, 1984).

Berkaitan dengan hal ini, maka dalam pemberian
program kesejahteraan karyawan ini, pihak perusahaan
mengharapkan tercapainya suatu bentuk keseimbangan antara
karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang
pada akhirnya akan dapat menimbulkan gairah kerja yang
positif. Apabila karyawan dapat mengerti bahwa pihak
perusahaan telah memperhatikan mereka, maka perusahaan
mengharapkan karyawan tersebut akan menunjukkan pola
perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, dengan
bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang
dimilikinya.

Pendapat di atas ternyata berhubungan dengan peneliti-

Lebih lanjut hasil penelitian ini ternyata juga mendukung pendapat dari Armstrong dan Muris (1983) yang mengatakan bahwa tunjangan karyawan yang umumnya diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, yang menurut pendapat Slagian (1983), motivasi kerja ini berkaitan erat dengan kemungkinannya diperolehnya rasa puas atau tidak puas dari para karyawan terhadap hal-hal yang telah diperolehnya selama ia bekerja. Apakah ia dapat bekerja dengan tenang sehingga mendapat hasil yang semaksimal mungkin, apakah ia dapat memikul tanggung jawab seperti yang diharapkan perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, program kesejahteraan

Dengan mengambil acuan dari pengertian antara hubungan persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini ternyata juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nitisemito (1982). Nitisemito menyatakan bahwa kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan yang berupa upah dan tunjangan program kesejahteraan bukan hanya penting untuk memacu seorang karyawan untuk bekerja tetapi juga besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini ternyata juga mendukung pendapat dari Armstrong dan Muris (1983) yang mengatakan bahwa tunjangan karyawan yang umumnya diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, yang menurut pendapat Slagian (1983), motivasi kerja ini berkaitan erat dengan kemungkinannya diperolehnya rasa puas atau tidak puas dari para karyawan terhadap hal-hal yang telah diperolehnya selama ia bekerja. Apakah ia dapat bekerja dengan tenang sehingga mendapat hasil yang semaksimal mungkin, apakah ia dapat memikul tanggung jawab seperti yang diharapkan perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, program kesejahteraan



yang dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan akan menimbulkan berbagai dampak positif, misalnya meningkatkan kesegaran jasmani serta rohani karyawan, mengurangi perasaan cemas dan tidak pasti akan hari tua, menciptakan ketenangan dalam bekerja dan lain-lainnya. Kesemuanya itu diharapkan dapat memelihara maupun meningkatkan motivasi kerja karyawan.