

## BAB IV

### PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

#### A. Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancan Penelitian

PT BAT berdiri pada tanggal 7 Agustus 1917 dengan nama *Indo Egyphan Cigarettes Company*. Pada tahun 1923, perseroan ini resmi menjadi anak perusahaan yang dimiliki oleh *British American Tobacco Company Limited*, yang berkedudukan di London-Inggris. Setelah melalui pertimbangan yang cukup panjang, akhirnya pada tahun 1958. Sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia pada saat itu nama perusahaan diubah menjadi PT *British American Tobacco Manufacturers (Indonesia) Limited*. Pada bulan Oktober tahun 1979, perseroan menjualkan dengan penawaran melalui bursa saham 30% dan saham perseroan kepada masyarakat Indonesia. Sejak saat itu pula nama perseroan berganti menjadi PT BAT Indonesia.

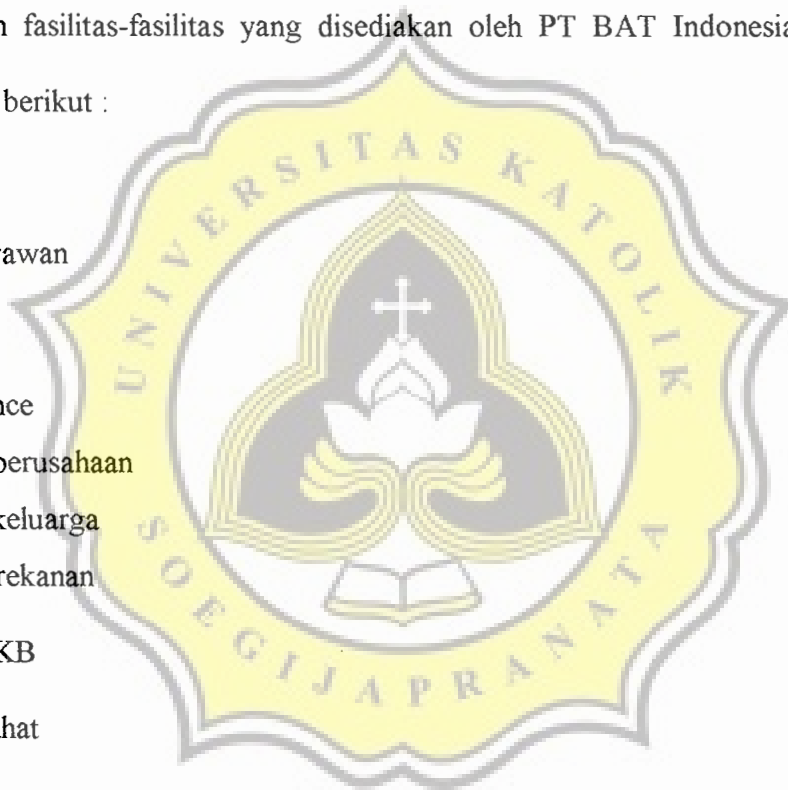
Kegiatan-kegiatan pokok perseroan meliputi segala aspek kegiatan dalam usaha rokok mulai dari pengadaan dan pengolahan daun tembakau, produksi pembuatan rokok dan pemasaran serta rangkaian penyalurannya. Sedangkan proses produksi merupakan proses produksi yang paripurna. Dari meramu sampai menjadi rokok yang siap dipasarkan.

Pada saat ini perseroan hanya menjalankan satu pabrik di Cirebon. Pabrik di Surabaya sudah tutup pada tahun 1972 sedangkan pabrik di Semarang baru menghentikan kegiatannya pada tanggal 1 Juli 1989. Untuk kesempurnaan produk

yang dipasarkan oleh perseroan, penelitian dilakukan secara ilmiah pada laboratorium perseroan. Selain itu penelitian juga dilakukan secara acak dan terus menerus atas produk yang dikeluarkan, untuk menjamin bahwa barang yang siap dipasarkan benar-benar memenuhi standar internasional sebagaimana dikehendaki oleh BAT Internasional. Untuk penelitian banding juga dilakukan oleh "Pusat Penelitian dan Pengembangan" BAT yang modern dan luas yang berada di Inggris.

Adapun fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh PT BAT Indonesia, Cirebon adalah sebagai berikut :

1. mushola
2. kantin karyawan
3. poliklinik
  - a. ambulance
  - b. dokter perusahaan
  - c. dokter keluarga
  - d. apotek rekanan
4. pelayanan KB
5. ruang istirahat
6. ruang ganti pakaian
7. ruang TC dan perpustakaan
8. ruang rapat
9. organisasi olahraga
10. kesenian : degung, band



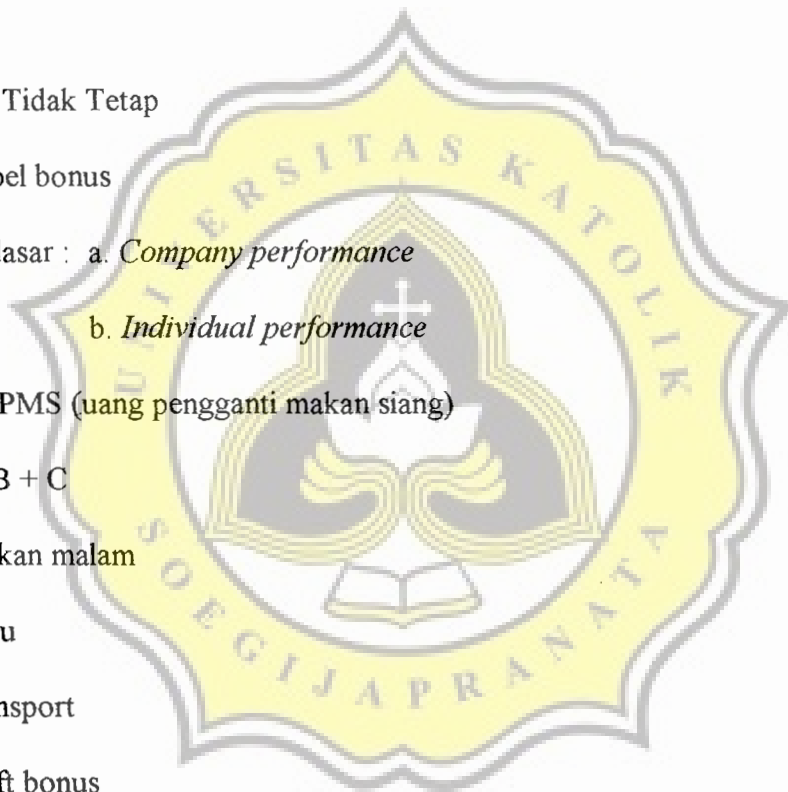
Sedangkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT BAT Indonesia, Cirebon kepada karyawannya adalah :

A. Tunjangan Tetap

1. THR
2. sewa rumah
3. beras
4. rokok

B. Tunjangan Tidak Tetap

1. variabel bonus  
atas dasar : a. *Company performance*  
b. *Individual performance*
2. uang PMS (uang pengganti makan siang)
3. shift B + C
  - a. makan malam
  - b. susu
  - c. transport
  - d. shift bonus
4. penyesuaian gaji + UPMS dilaksanakan 2 x setahun
5. penilaian kinerja tahunan : per 1 Januari



## 2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan satu buah angket sebagai alat pengumpul data yaitu : angket persepsi terhadap kesejahteraan yang terdiri dari 42 item. Rancangan jumlah item *favorable* dan *unfavorable*. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2  
Komposisi dan Jumlah Item  
Persepsi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Aspek	Item								Jumlah
	Tunjangan sosial		Jaminan hari tua		K-3		Pengupahan		
	F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	
Proses kognisi	1, 25	13, 37	4, 28	16, 40	7, 31	19	10, 34	22	14
Proses belajar	14, 38	2, 26	17, 41	5, 29	20	23	23	11, 35	14
Pemecahan masalah	3, 27	15, 39	6, 30	18, 42	9, 33	12, 36	12, 36	24	14
Jumlah	6	6	6	6	5	4	5	4	42

Keterangan :

F = favorable

UF = unfavorabel

## 3. Perijinan

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti meminta surat penelitian dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang yang ditujukan kepada Pimpinan PT BAT Indonesia, Cirebon. Peneliti segera mempersiapkan alat ukur penelitian yang berupa angket persepsi terhadap kesejahteraan untuk diujicobakan pada para karyawan bagian produksi. Setelah ijin dari Pimpinan PT BAT diperoleh. Uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket persepsi terhadap kesejahteraan.

#### 4. Uji coba alat ukur

Uji coba alat ukur selanjutnya bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur dan melihat kemungkinan untuk dapat dipergunakannya alat ukur tersebut dalam kancan penelitian yang telah dipilih. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada 25 Juli 1998 di PT BAT Indonesia, Cirebon.

Angket dibagikan kepada 40 karyawan. Angket berbentuk tertutup, yaitu memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia pada angket.

Analisis validitas dan reliabilitas dari alat ukur dalam penelitian ini menggunakan program analisis validitas item dan program uji coba reliabilitas teknik *Hoyt* dari seri program statistik.

Karyawan bagian produksi berjumlah 300 orang. Peneliti terlebih dahulu melakukan pengundian nama-nama subyek. Subyek sebanyak 110 orang secara random, 70 ditetapkan sebagai sampel untuk penelitian, sedangkan sisanya ditetapkan subyek uji coba angket (*try out*).

#### 5. Uji Validitas Item

Untuk menguji validitas itemnya ditetapkan berdasarkan uji signifikansi terhadap koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis Korelasi *Product Moment*. Setelah diuji validitas ternyata hasil pengujian menunjukkan bahwa dari 42 item Angket Persepsi terhadap kesejahteraan terdapat 36 item yang valid dan yang gugur sebanyak 6 item, sehingga 36 item itu digunakan dalam penelitian. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3  
Item Valid Angket  
Persepsi terhadap Kesejahteraan Karyawan

Aspek	Item								Jumlah
	Tujangan sosial		Jaminan hari tua		K-3		Pengupahan		
	F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	
Proses kognisi	1, 25	13, 37	4, 28	16, 40	7, 31	19	10, (34)	22	14
Proses belajar	(14), 38	2, 26	17, 41	5, 29	20	8 (32)	23	(11), 35	14
Pemecahan masalah	(3), 27	15, 39	6, 30	18, 42	9, 33	21	12, (36)	24	14
Jumlah	6	6	6	6	5	4	5	4	42

Keterangan :

F = favorable

UF = unfavorabel

(...) = Nomor item gugur

### 5. Uji Reliabilitas Item

Uji reliabilitas dan Angket Persepsi terhadap Kesejahteraan dari 36 item yang valid, dianalisa dengan teknik Analisis Varians tehnik Hoyt. Adapun koefisien reliabilitas sebesar 0,934. Angket ini berarti dapat dipergunakan untuk mengungkap persepsi terhadap kesejahteraan. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran C.

### B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah hasil uji coba angket menunjukkan alat ukur tersebut valid dan reliabel, maka alat ukur tersebut dapat dipakai untuk penelitian langsung, selanjutnya adalah



melakukan penyusunan kembali item-item yang valid. Adapun susunan nomor-nomor baru angket persepsi terhadap kesejahteraan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

**Distribusi Nomor Item Baru  
Angket Persepsi terhadap Kesejahteraan Karyawan untuk penelitian**

Aspek	Item								Jumlah
	Tujangan sosial		Jaminan hari tua		K-3		Pengupahan		
	F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	
Proses kognisi	1, 7, 30, 33	16	19, 25	22	-	4, 27	13, 15	-	12
Proses belajar	5	8	28	10, 20	2, 11, 17, 23	14	-	29	11
Pemecahan masalah	3, 9, 26	6, 12	21, 31	-	34, 36	18, 24, 32	15	-	13
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>36</b>

Keterangan :

F = favorable

UF = unfavorabel

Nomor yang tidak dikurung : Nomor item lama

Nomor yang dikurung : Nomor item baru

Setelah Angket Persepsi terhadap Kesejahteraan dengan nomor item baru siap, maka siap pula disebarkan kepada subyek penelitian. Penyebaran angket dilakukan pada tanggal 12 Agustus 1998 pada karyawan PT BAT Indonesia, Cirebon sebanyak 70 karyawan. Sedangkan data untuk Produktivitas di ambil satu hari pada tanggal 12 Agustus 1998. Berdasarkan pada data dokumentasi PT BAT Indonesia, Cirebon

### C. Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan atas dasar semua item yang valid angket persepsi terhadap kesejahteraan yang digunakan sebagai alat pengumpul data. Angket persepsi terhadap kesejahteraan terdiri dari 36 item yang valid.

#### 1. Uji Asumsi

Sebelum menganalisa data perlu dilakukan uji asumsi. Tujuan uji asumsi adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi asumsi seperti yang diisyaratkan dalam tehnik analisis data yang dipakai, yaitu normal atau tidaknya sebaran .

##### a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas persepsi terhadap kesejahteraan menunjukkan kai kuadrat sebesar 5,641 dengan  $p > 0,05$ . Sedangkan uji normalitas dari produktivitas kerja menunjukkan kai kuadrat sebesar 7,705 dengan  $p > 0,05$ .

Dengan demikian, dari hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran dari persepsi terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja adalah normal. Lihat lampiran F.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dari hubungan antara persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja sebesar F beda = 0,001 dengan  $p > 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan produktivitas kerja adalah linear. Lihat Lampiran G.



### c. Hasil Analisis Data

Untuk mencari korelasi antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan produktivitas kerja, digunakan teknik produk moment dan hasil adalah  $r_{xy} = 0,680$  dengan  $p < 0,01$  berarti ada korelasi yang sangat meyakinkan antara persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja, dan berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis tersebut dapat diterima.

### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja”. Semakin positif persepsi karyawan mengenai program kesejahteraan maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan produktivitas kerja diperoleh  $r_{xy} = 0,680$  dengan  $p < 0,01$ .

Keadaan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan yang sangat meyakinkan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan produktivitas kerja. Dan hubungan ini bersifat positif yang berarti semakin positif persepsi karyawan terhadap kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh skor mean empirik pada persepsi terhadap kesejahteraan sebesar 118,829 dan  $SB=7,623$  lebih besar daripada mean

Hipotetik sebesar 90 yang berarti persepsi terhadap kesejahteraan karyawan cenderung tinggi.

Penelitian ini dapat diketahui bahwa sumbangan efektif persepsi terhadap kesejahteraan sebesar 46,3 % ,berarti ada sebanyak 53,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain tingkat pendidikan, jenis kelamin, motivasi kerja, pelatihan, pengupahan dan lingkungan sosial.

Program kesejahteraan sudah dilaksanakan sejak berdirinya PT BAT Indonesia. Jauh sebelum pemerintah mencanangkan program tersebut, sekarang ini banyak slogan yang mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan sangat penting dan hal ini ditunjang dengan adanya peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah. Jadi penilaian produktivitas kerja dilakukan setelah diterapkannya program kesejahteraan di perusahaan. Sarana yang menunjang tercapainya kesejahteraan pada PT. BAT Indonesia, Cirebon antara lain adalah adanya petunjuk-petunjuk tentang kesejahteraan, poliklinik, ambulan, berbagai fasilitas dan tunjangan. Selain itu, pihak perusahaan sering mensosialisasikan dengan baik adanya program kesejahteraan tersebut.

Karyawan yang memiliki persepsi terhadap kesejahteraan yang baik berarti karyawan tersebut memandang bahwa lingkungan kerja mampu memberikan jaminan sehingga mereka akan merasa aman dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki ketenangan diri dan rasa aman sehingga dapat mengantisipasi hambatan atau kesulitan dalam bekerja dan pekerjaan sesulit apapun akan dapat diselesaikan dengan baik, dengan harapan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi ( Leavitt, 1986. h.42).

Berkaitan dengan hal ini, 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. Karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang positif apabila ada keseimbangan antara kebutuhan ataupun tuntutan karyawan dengan kepentingan perusahaan atau dengan kata lain karyawan yang mampu mempersepsikan secara positif kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Berarti mereka memandang, menilai perusahaan mampu memberikan jaminan yang pada akhirnya mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pendapat diatas ternyata berhubungan dengan penelitian Nayo dkk (dikutip Wibowo, 1995 h 68) bahwa karyawan akan bekerja keras, apabila mereka yakin bahwa pimpinan memikirkan tentang kesejahteraan mereka dan supervisor memberikan perhatian khusus pada mereka.

Dengan mengambil acuan dari pengertian antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nitisemito . Nitisemito (1982; h.149) menyatakan bahwa kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang berupa upah dan tunjangan program kesejahteraan bukan hanya penting untuk memacu seorang karyawan untuk bekerja tetapi juga besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan

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-lain. Kesemuanya itu diharapkan dapat memelihara maupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan.