



PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PAGENAS

S K R I P S I

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam
mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan**

Oleh

METRIWATI I. LIMANURJAYA
No. Mhs. : 021182049
NIRM : 84.4104700077
No. ujian : 86.1043402162



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PAKUAN

B O G O R

1988


**PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT PAGENAS**

Oleh

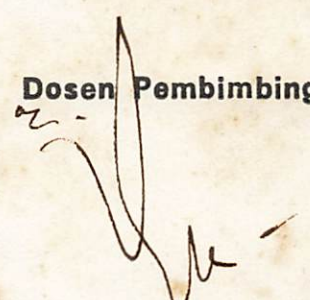
METRIWATI I. LIMANURJAYA
No. Mhs. : 021182049
NIRM : 84.4104700077
No. ujian : 86.1043402162

**Skripsi ini telah disetujui dan disidangkan dihadapan
komisi ujian lisan pada tanggal 7 Oktober 1988**


**Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan**


(Drs. Tjep Baden)

Dosen Pembimbing


(Drs. Emon Suparman)


**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan**


(Drs. Hari Gursida Ak.)



Skripsi ini telah dievaluasi dan disetujui oleh
Team Evaluator, Kopertis Wilayah IV Jawa Barat

**Ketua Panitia Ujian Negara
Tingkat Sarjana Lengkap**

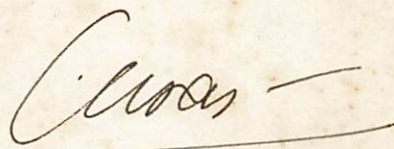


(Dra. H. Daidumi Darmawan)

Skretaris



Evaluator Skripsi



(Drs. M. Saleh Wahab)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang berjudul " PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PAGENAS ".

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu ekonomi jurusan Manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Berkat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingannya sehingga selesainya penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Emon Suparman selaku Pembimbing di dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Tjep Baden selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Hari Gursida, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Toyib Hadiwijaya selaku Rektor Universitas Pakuan.
5. Bapak pimpinan PT Pagenas Bogor beserta Kepala Bagian yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam memperoleh data yang diperlukan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa

penulisan skripsi ini jauh dari sempurna dan banyak kekurangan - kekurangannya.

Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas segala kebaikan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Bogor, September 1988

Penulis

(Metriwati I L)

DAFTAR ISI

	<u>Halaman</u>
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	2
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian	3
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	4
1.6. Metode Penelitian	5
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	5
1.8. Sistematika Pembahasan	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Personalia	8
2.2. Pengertian Kesejahteraan Pegawai	11
2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai	13
2.4. Jenis-jenis Kesejahteraan Pegawai	13
2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	16
2.6. Hubungan Antara Kesejahteraan Pegawai	

terhadap Produktivitas Kerja	20
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	24
3.2. Struktur Organisasi Perusahaan	26
3.3. Pelaksanaan Kesejahteraan Pegawai pada PT PAGENAS	33
3.4. Metode dan Tehnik Penelitian	45
BAB IV PEMBAHASAN PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PAGENAS.	50
BAB V RANGKUMAN KESELURUHAN	72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	77
6.2. Saran-saran	78
DAFTAR PUSTAKA	xii

DAFTAR TABEL

<u>TABEL</u>	<u>Halaman</u>
1. Tingkat absensi pegawai sebelum dan setelah adanya kesejahteraan	43
2. Produksi yang dihasilkan sebelum dan setelah adanya kesejahteraan pegawai	44
3. Jumlah pegawai PT Pagenas	49
4. Jenis kelamin pegawai PT Pagenas	52
5. Kelompok umur pegawai PT Pagenas	52
6. Tingkat pendidikan pegawai PT Pagenas	53
7. Pengetahuan pegawai tentang kesejahteraan pegawai	54
8. Pendapat pegawai tentang manfaat kesejahteraan pegawai	55
9. Pendapat pegawai tentang baik atau tidaknya penerapan kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas	55
10. Pengetahuan pegawai tentang produktivitas kerja	56
11. Pendapat pegawai tentang produktivitas kerja pada PT Pagenas	57
12. Pengetahuan pegawai tentang pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja ...	57
13. Produktivitas kerja yang dihasilkan sebelum adanya kesejahteraan pegawai	59
14. Produktivitas kerja yang dihasilkan setelah	

	adanya kesejahteraan pegawai	60
15.	Cara menghitung rata-rata serta standard deviasi sebelum adanya kesejahteraan pegawai .	61
16.	Cara menghitung rata-rata serta standard deviasi setelah adanya kesejahteraan pegawai .	63
17.	Cara menghitung koefisien korelasi antara kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja	68

DAFTAR GAMBAR

<u>GAMBAR</u>	<u>Halaman</u>
1. Struktur organisasi PT Pagenas Bogor	32
2. Daerah penolakan untuk uji beda mean	66
3. Daerah penerimaan tentang pernyataan dari bagian kepegawaian tentang produktivitas kerja	67

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar angket atau kuestioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada dewasa ini banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah pegawai, oleh karena itu perlu adanya perhatian, terutama bagi perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja daripada menggunakan mesin dalam menghasilkan produknya.

Bagi setiap perusahaan tentunya menginginkan hasil daripada produk yang semaksimal mungkin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produk tersebut adalah :

- faktor modal
- faktor material
- faktor peralatan atau mesin-mesin
- faktor tenaga kerja

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor utama perusahaan dalam menghasilkan produk, karena biar bagaimanapun suatu perusahaan itu maju dan menggunakan teknologi yang tinggi, tetap memerlukan tenaga kerja manusia.

Tenaga kerja atau kita sebut dengan pegawai ini dapat memberikan atau menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi bila adanya hubungan yang baik dengan perusahaan di mana pegawai itu bekerja, perusahaan dapat memberikan kesejahteraan kepada pegawai dan imbalan dari pegawai itu sendiri berupa semangat kerja yang tinggi sehingga

produktivitas pun meningkat.

PT Pagenas berusaha meningkatkan produktivitas kerja yang semaksimal mungkin dengan memberikan kesejahteraan pegawai yang berupa fasilitas-fasilitas, seperti fasilitas kesehatan, keselamatan kerja, sumbangan duka cita, adanya perumahan pegawai dan lain-lain.

Pegawai dapat bekerja dengan baik jika sehat jasmani maupun rohani. Pegawai yang tidak sehat tentunya cara bekerjanya pun tidak baik, sehingga menyebabkan produksi yang dihasilkan kurang baik dan kelancaran produktivitas akan terganggu.

Karena adanya masalah tersebut di atas maka penulis tertarik untuk membahas tentang PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PAGENAS.

1.2. Identifikasi Masalah

Kesejahteraan pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan terutama tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja di samping fasilitas-fasilitas kesejahteraan lainnya.

Untuk dapat mengetahui sampai sejauh mana PT Pagenas memberikan kesejahteraan terhadap pegawainya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja, maka diperlukan suatu penanganan yang teliti.

Oleh karena itu penulis di sini akan membuktikan bahwa pemberian kesejahteraan pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja serta adanya

hubungan antara kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data dan melihat praktek yang ada mengenai masalah manajemen personalia pada PT Pagenas.

Tujuan dari penelitian adalah untuk membuat skripsi ini, di mana penulis dapat membandingkan antara teori-teori yang didapat di bangku kuliah, khususnya dalam bidang manajemen personalia dengan praktek yang ada pada PT Pagenas.

Dengan demikian penulis dapat mengetahui lebih jauh mengenai ilmu-ilmu yang dipelajari sehingga diharapkan dapat memecahkan masalah yang ada.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan berguna bagi semua pihak yang memerlukannya, baik itu mahasiswa yang ingin memperdalam pengetahuannya dalam bidang ini maupun bagi pihak perusahaan yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi PT Pagenas.

Penelitian ini kiranya dapat juga dimanfaatkan oleh pihak-pihak lain yang memerlukannya sebagai bahan perbandingan. Bagi PT Pagenas diharapkan agar dapat menyelenggarakan pemberian kesejahteraan pegawai sebaik dan seefisien mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Manajemen merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh perusahaan dengan salah satu tugasnya adalah menciptakan hubungan yang serasi antara pihak perusahaan dengan pihak pegawai.

Bagi pihak pegawai adalah bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Imbalan ini dapat berupa imbalan yang langsung dan tidak langsung.

Bagi pihak perusahaan berusaha untuk mendapatkan pegawai yang sebaik mungkin dengan prestasi kerja yang tinggi agar menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan, perusahaan berusaha memenuhi keinginan pegawainya yaitu memberikan upah yang layak serta memberikan kesejahteraan kepada pegawainya.

Kesejahteraan ini bermacam-macam bentuknya seperti, pensiun, asuransi, perumahan, pelayanan kesehatan, penyediaan transportasi dan lain-lain.

Pemberian kesejahteraan inipun semakin penting bagi perusahaan karena adanya tuntutan dari karyawan, persaingan antar perusahaan dan adanya persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sekarang ini hampir setiap perusahaan berusaha memberikan kesejahteraan kepada pegawainya seefektif dan seefisien mungkin, demikian juga halnya dengan PT

Pagenas.

Jika kita lihat dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kesejahteraan pegawai mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

1.6. Metode Penelitian

Penulis dalam menyusun skripsi ini menggunakan metode penelitian yaitu dengan :

1. Penelitian Pustaka.
2. Penelitian Lapangan.

Pertama-tama penulis melakukan penelitian dengan study pustaka kemudian melakukan riset atau survey ke PT Pagenas dengan cara menghubungi dan mewawancarai langsung bagian personalia guna mendapatkan data-data yang diperlukan.

Setelah itu penulis melakukan study pustaka lagi guna membandingkan hasil dari survey dengan teori-teori yang ada.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

PT Pagenas berlokasi di daerah Bogor Selatan yaitu di jalan Pahlawan no. 55 Bogor. PT ini berdiri pada lokasi tanah kira-kira 1600 m² yang meliputi pabrik dan kantor kegiatan badan usahanya.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 1988.

1.8. Sistimatika Pembahasan

Agar diperoleh gambaran yang teratur dalam penyusunan

skripsi ini, maka penulis membagi menjadi 6 bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab.

Pembahasannya adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesa, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka diuraikan tentang pengertian manajemen dan manajemen personalia, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai, jenis-jenis kesejahteraan pegawai, manfaat kesejahteraan pegawai, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan hubungan antara kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas.

Bab III Obyek dan Metode Penelitian

Dalam obyek penelitian dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pelaksanaan kesejahteraan pegawai yang dilakukan serta metode dan tehnik penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Bab IV Pembahasan Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pagenas

Dalam bab ini penulis membahas, menganalisa dan

mengumpulkan data mengenai pengaruh kesejahteraan dalam perusahaan terhadap produktivitas kerja lalu membandingkan dengan teori-teori yang ada.

Bab V Rangkuman Keseluruhan

Bab ini memuat tentang inti-inti dari persoalannya secara keseluruhan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini penulis mencoba menarik kesimpulan untuk dikemukakan sebagai saran dan sumbangan pada PT Pagenas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Personalialia

Masalah Manajemen sebenarnya ada sejak adanya pemimpin atau pengatur dan adanya bawahan atau yang diatur untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Pada waktu itu manajemen belum merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri tetapi masih bergabung dengan masalah-masalah lain seperti masalah sosiologi, masalah hukum dan lain-lain. Setelah para perintis ilmu manajemen melakukan penelitian serta meletakkan dasar-dasar ilmu pengetahuan manajemen, memperkembangkannya dan menyusunnya secara sistimatis. Maka ilmu pengetahuan manajemen berkembang dengan adanya spesialisasi-spesialisasi seperti manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen kepegawaian atau personalia, manajemen sistem informasi dan sebagainya.

Pengertian Manajemen yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai banyak definisi yang berbeda tetapi mempunyai inti yang sama, seperti yang dikemukakan oleh,

Koontz & Donnell :

" Manajemen adalah bilamana kerjasama dari individu-individu yang tertuju pada suatu tujuan menjadi terorganisasi di dalam suatu kesatuan yang formil, maka yang merupakan komponen yang fundamental dari pokok daripada persatuan ini adalah manajemen, yaitu fungsi untuk mendapatkan sesuatu melalui kegiatan orang lain ". 1)

- 1). Harold Koontz & Cyril O'Donnell. " Principles of Management ". Penerbit Balai Lektor Mahasiswa. Jkt. Hal.1.

Susilo Martoyo :

" Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling) ". 2)

George R Terry :

" Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, utilizing, in each both science and art, and followed in order to accomplish predetermined objectives ". 3)

Manullang :

" Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu ". 4)

Dari definisi-definisi di atas maka dapat kita simpulkan bahwa manajemen tersebut adalah :

1. Manajemen mempunyai tujuan tertentu, agar tujuan tersebut dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan individu-individu yang terorganisasi dalam suatu kesatuan yang formal.
2. Unsur-unsur manajemen atau fungsi-fungsi seorang manajer adalah perencanaan, pengorganisasian,

 2). Kolonel Kal. Susilo Martoyo, SE. " Manajemen Sumber Daya Manusia ". Edisi pertama. Penerbit BPFE Yogyakarta. Thn. 1987. Hal. 3.

3). George R. Terry. " Principle of Management ". Third Edition. Richard D. Irwin Inc, Homewood Illinois, 1980. Page 32.

4). Drs. M. Manullang. " Management Personalia ". Cetakan Keenam. Penerbit Ghalia Indonesia. Thn. 1981. Hal 11.

pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan.

3. Manajemen adalah perpaduan antara ilmu pengetahuan dan seni.

4. Tujuan manajemen berhasil atau tidak tergantung dari kemampuan mempergunakan sumber daya manusia.

Sedangkan tentang pengertian Manajemen Personalia, para ahli mengemukakan pengertian-pengertiannya sebagai berikut :

Edwin B. Flipppo :

" Personnel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objective are accomplished ". 5)

T. Hani Handoko :

" Manajemen Personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi ". 6)

Heidjrachman R & Suad Husnan :

" Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat ". 7)

-
- 5). Edwin B. Flipppo. " Personal Management ". Sixth Edition. McGraw-Hill Book Company. Th. 1984. Page 5.
 - 6). Drs. T. Hani Handoko. " Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia ". Edisi 1. Penerbit Liberty Yogyakarta. Thn. 1985. Hal. 3.
 - 7). Drs. Heidjrachman Ranupandojo dan Drs. Suad Husnan, M.B.A. " Manajemen Personalia ". Edisi Ketiga. Penerbit BPFE Yogyakarta. Thn.1983. Hal. 5.

Alex S. Nitisemito :

" Manajemen Personalialia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling sehingga efektivitas dan efisiensi personalialia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan ".8)

Dari pengertian-pengertian Manajemen Personalialia di atas dapat kita simpulkan bahwa :

1. Manajemen Personalialia merupakan bagian dari ilmu manajemen.
2. Manajemen Personalialia selain mengandung unsur-unsur manajemen juga mengandung unsur-unsur personalialia itu sendiri.
3. Seperti halnya manajemen, manajemen personalialia juga merupakan ilmu dan seni.
4. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam manajemen personalialia karena tenaga kerja ini merupakan penggerak untuk mencapai tujuan-tujuan individu, perusahaan dan masyarakat.

2.2. Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Seperti halnya pengertian-pengertian atau definisi-definisi dari manajemen dan manajemen personalialia, pengertian kesejahteraan pegawai juga mempunyai banyak pengertian yang berbeda tetapi pada prinsipnya sama.

Seperti yang didefinisikan oleh para ahli berikut ini :

-
- 8). Drs. Ec. Alex S. Nitisemito. " Manajemen Personalialia ". Cetakan Keempat. Penerbit Ghalia Indonesia. Thn. 1983. Hal. 10.

T. Hani Handoko :

" Benefits dan pelayanan-pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation), karena biasanya diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan ".
9)

Moekijat :

" Untuk istilah kesejahteraan pegawai (Employee Welfare), beliau juga menyebutkan istilah-istilah lain seperti hidden payroll (daftar pembayaran yang disembunyikan), yang semuanya termasuk dalam fringe benefits (kesejahteraan sosial), dimana kesejahteraan sosial umumnya mengandung pengertian yang lebih daripada apa yang dimaksud pengertian service pegawai ". 10).

Susilo Martoyo :

" Kompensasi pelengkap atau disebut pula "Fringe Benefits" merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "benefits" dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang ".
11)

Heidjrachman R dan Suad Husnan :

" Banyak istilah yang dipergunakan untuk program-program pelayanan karyawan. Ada yang menggunakan istilah "jaminan sosial", "program kesejahteraan karyawan" dan lain sebagainya. Demikian juga bentuk-bentuk dari program ini juga bermacam-macam seperti pensiun, asuransi jiwa, pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman, perumahan, penyediaan transportasi, pembentukan toko-toko milik perkumpulan karyawan dan lain sebagainya ".
12)

-
- 9). Drs. T. Hani Handoko. " Op Cit ". Hal. 135.
10). Drs. Moekijat. " Manajemen Kepegawaian ". Penerbit Alumni. Thn. 1985. Bandung. Hal. 222.
11). Kolonel Kal. Susilo Martoyo, SE. " Op Cit " Hal. 118.
12). Drs. Heidjrachman Ranupandojo & Drs. Suad Husnan M.B.A. " Op Cit " Hal. 267.

Dari definisi-definisi di atas maka dapatlah kita simpulkan bahwa untuk istilah kesejahteraan pegawai mempunyai macam-macam nama seperti kompensasi tidak langsung, kompensasi pelengkap, daftar pembayaran yang tersembunyi, fringe benefits (kesejahteraan sosial), service pegawai, program-program pelayanan karyawan, jaminan sosial, program kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya.

2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai menurut Heidjrachman dan Suad Husnan adalah :

1. Perubahan di dalam sikap para karyawan, yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh.
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan.
4. Persaingan yang makin berat yang mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak bisa begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya. 13)

2.4. Jenis-Jenis Kesejahteraan Pegawai

Jenis-jenis kesejahteraan pegawai oleh Heidjrachman dan Suad Husnan dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi

karyawan.

2. Program yang menyangkut pemberian hiburan atau rekreasi.
3. Program yang bersifat memberikan tambahan fasilitas kepada para karyawan. 14)

Ad. 1. Program kesejahteraan ekonomi karyawan

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Bentuk program-program yang digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan antara lain pensiun, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, pemberian kredit.

Ad. 2. Program rekreasi

Setiap orang memerlukan hiburan atau rekreasi di dalam kehidupannya.

Program-program rekreasi ini dapat seperti kegiatan olah raga dan kegiatan sosial. Kegiatan sosial misalnya melakukan darmawisata, drama, musik dan lain sebagainya.

Ad. 3. Pemberian fasilitas

Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Kegiatan-kegiatan itu bisa berbentuk antara lain : penyediaan kafetaria, perumahan, fasilitas pembelian, fasilitas kesehatan, penasehat keuangan dan fasilitas

14). Ibid. Hal. 276.

pendidikan.

Sedangkan Gary Dessler membagi program kesejahteraan pegawai menjadi 4, yaitu :

1. Tunjangan bayaran suplemen (bayaran selama tidak bekerja), yaitu tunjangan bagi waktu tidak aktif bekerja, hal ini mencakup asuransi ketuna karyaan (apabila pegawai dirumahkan), uang liburan, dan hari libur, uang sakit, uang pesangon (apabila pegawai diberhentikan) dan tunjangan ketuna karyaan suplemen (yang menjamin keberlangsungan penghasilan apabila perusahaan atau pabrik tutup).
2. Tunjangan asuransi meliputi : asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan asuransi ketidakmampuan.
3. Tunjangan masa tua, meliputi jaminan sosial (tunjangan masa tua) dan pensiun.
4. Tunjangan pelayanan pegawai, antara lain :
 - a. Tunjangan pelayanan pribadi, meliputi : koperasi simpan pinjam, pelayanan penyuluhan dan pelayanan pribadi lainnya seperti olah raga, kesenian, piknik dan lain sebagainya.
 - b. Tunjangan pelayanan pekerjaan.
 - c. Subsidi fasilitas perawatan anak.
 - d. Subsidi transportasi pegawai.
 - e. Pelayanan makan.
 - f. Subsidi pendidikan.
 - g. Fasilitas eksekutif. 15)

Edwin B. Flipppo membagi kesejahteraan pegawai menjadi 4 jenis, yaitu :

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (payment for time not worked).
 Contoh-contoh dalam bidang ini akan mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu mencuci tangan dan buang air kecil, waktu ganti pakaian, waktu bersiap-siap, cuti, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan-alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara (dalam pemilihan umum), dan tugas untuk menjadi juri (dalam pengadilan) yang dibayar. Barangkali yang terakhir adalah tunjangan beberapa hari karyawan diizinkan tidak masuk kerja

 15). Prof. Gary Dessler. " Personal Management ". Diterjemahkan Agus Dharma, SH. Penerbit Erlangga. Thn. 1986. Hal. 344.

karena karyawan merasa tidak ingin untuk pergi kerja.

2. Perlindungan terhadap bahaya (hazard protection).
Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.
3. Pelayanan karyawan (employee service).
Semua orang harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan. Seperti perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya. Kecenderungan organisasi untuk menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan rutin semacam itu menjadi nyata dengan adanya program-program tunjangan seperti kafeteria, pelayanan hukum yang dibayar oleh perusahaan, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan dalam perumahan, pelayanan kesehatan, pinjaman dengan biaya rendah, penggunaan kendaraan milik organisasi secara pribadi, pusat titipan anak sepanjang hari, dan keanggotaan dalam organisasi swasta tertentu yang dibayar oleh perusahaan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (legally required payment).
Masyarakat kita melalui pemerintahnya, telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditunjukan untuk melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama. Dengan demikian, tanpa memandang kebijakan perusahaan, organisasi-organisasi yang diatur oleh undang-undang federal dan negara bagian harus membayar kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda / yang ditinggalkan dibawah jaminan sosial, dan perawatan kesehatan. 16)

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Sebelum membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, penulis akan menuliskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian produktivitas itu sendiri, dan jenis-jenis dari

- 16). Edwin B. Flippo. " Manajemen Personalia ". Edisi keenam Jilid 2. Penerbit Erlangga. Thn. 1987. Hal. 56.

produktivitas.

Menurut International Labour Office :

" Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung ". 17)

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 ialah :

1. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum "produktivitas" mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
3. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan "produksi" menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan "produktivitas" mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun.
4. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 bentuk :
 - a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
 - b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
 - c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.
5. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.
6. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

17). International Labour Office. "Penelitian Kerja dan Produktivitas". Penerbit Erlangga. Thn. 1986. Hal. 3.

7. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti :
- pendidikan
 - ketrampilan
 - disiplin
 - sikap dan etika kerja
 - motivasi
 - gizi dan kesehatan
 - tingkat penghasilan
 - jaminan sosial
 - lingkungan dan iklim kerja
 - teknologi
 - sarana produksi
 - manajemen
 - kesempatan berprestasi
8. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultur dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. 18)

Sedangkan jenis-jenis produktivitas menurut Bambang Widiyanto ada 2 jenis, yaitu :

1. Produktivitas partial adalah rasio dari output dengan satu jenis input.
2. Produktivitas total adalah rasio dari output dan jumlah dari seluruh faktor input. Jadi, ukuran produktivitas total mencerminkan akibat dari gabungan input dalam rangka menghasilkan output. 19)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain menurut International Labour Office adalah :

" Faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti tingkat umum permintaan akan barang-barang, kebijaksanaan perpajakan, tarif bunga dan tersedianya bahan-bahan baku, peralatan yang cocok atau pekerja-pekerja yang cakap berada di luar

18). J. Raviyanto, SE. " Produktivitas dan Pengukuran ". Seri Produktivitas VIII. Cetakan Pertama. Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Thn. 1986. Hal. 17, 18, 19.

19). Ibid. Hal. 143.

jangkauan dan pengendalian pengusaha ". 20)

Sedangkan menurut Joel E. Ross yang dikutip oleh J. Ravianto, menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sub sistem dari organisasi yaitu :

1. Input atau masukan yang terdiri dari : uang, sumber daya manusia, material, mesin, teknologi dan informasi lainnya.
2. Activity atau aktivitas adalah fungsi organisasi departemen atau individu. Aktivitas ini meliputi perencanaan, desain, manufakturing, penjualan servis dan sebagainya.
3. Output atau keluaran adalah hasil yang di dalam perusahaan berarti laba. 21)

Joel E. Ross juga menyebutkan 5 cara meningkatkan produktivitas antara lain :

1. Keluaran tetap, masukan diturunkan.
2. Keluaran naik lebih besar, masukan naik lebih kecil.
3. Keluaran naik, masukan tetap.
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.
5. Keluaran naik, masukan turun. 22)

International Labour Office menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Produk dan komponen-komponennya dapat dirancangkan begitu rupa hingga metode atau proses pembuatan yang seefisien mungkin tidak dapat ditetapkan.
2. Terlalu banyak macam produk atau tidak adanya standardisasi komponen dapat mengakibatkan kelompok pekerjaan terpaksa kecil sehingga tidak dapat diolah dalam mesin-mesin produksi tinggi bersifat khas tetapi harus dikerjakan dengan

20). International Labour Office. " Op Cit ". Hal. 10.

21). J. Ravianto, SE. " Produktivitas dan Laba ". Seri Produktivitas VIII. Edisi Pertama. Dikutip dari Joel E. Ross. Penerbit Lembaga Informasi Usaha dan Produktivitas. Thn. 1985. Hal. 23.

22). Ibid. Hal. 33.

mesin-mesin bersifat umum dan kurang laju.

3. Standard mutu yang tidak tepat, apakah terlalu tinggi atau terlalu rendah, dapat menambah isi kerja.
4. Komponen-komponen suatu produk dapat dirancang demikian rupa sehingga terlampau banyak dari bahan bersangkutan harus disingkirkan untuk memperoleh bentuk akhir. Hal ini menambah isi kerja dari pekerjaan dan menambah pula jumlah bahan yang terbuang. 23)

2.6. Hubungan Antara Kesejahteraan Pegawai dengan Produktivitas Kerja

Dalam sub bab ini penulis akan membahas mengenai hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan produktivitas kerja.

Seperti telah diketahui bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai mempengaruhi dalam perhitungan penetapan kompensasi, baik itu kompensasi langsung seperti upah dan gaji maupun untuk penetapan kompensasi tidak langsung atau yang disebut dengan istilah fringe benefits (kesejahteraan sosial).

Dalam pemberian kompensasi yang semakin baik, efisien dan efektif akan mendorong pegawai bekerja semakin produktif.

Pemberian kompensasi pelengkap / kesejahteraan pegawai menjadi semakin penting bagi organisasi karena hal-hal berikut :

1. Perubahan sikap karyawan.

2. Tuntutan serikat buruh.
3. Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan benefits yang menarik dan menjaga karyawannya.
4. Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan pemerintah.
5. Tuntutan kenaikan biaya hidup. 24)

Tanggung jawab peningkatan produktivitas terletak ditangan manajemen, dalam tiap-tiap perusahaan hanya manajemenlah yang dapat menjalankan program produktivitas. Manajemenlah yang dapat menciptakan hubungan antara manusia yang serasi, hubungan yang serasi ini tentunya kalau dalam perusahaan adalah hubungan yang baik antara pihak pekerja dengan atasan sehingga diperoleh kerja sama yang baik untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuannya.

Hubungan yang serasi dan baik ini dapat dibina dengan adanya perhatian dan keinginan masing-masing pihak dipenuhi. Untuk pihak perusahaan menginginkan agar para pegawainya bekerja dengan produktivitas yang semaksimal mungkin, dan sebaliknya para pegawai dapat memenuhi keinginan perusahaan jika kebutuhan dan perangsang untuk menghasilkan produktivitas itupun diperhatikan. Kebutuhan dan perangsang di sini adalah imbalan yang harus diterima pegawai, baik itu berupa imbalan berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung (kesejahteraan pegawai).

Penyelenggaraan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan

24). Kolonel Kal Susilo Martoyo, SE. " Op Cit ". Hal. 118.

pegawai) ini haruslah diimbangi oleh suatu manfaat.

Adapun manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya program kesejahteraan pegawai adalah :

1. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
2. Memperbaiki kesetiaan dan semangat karyawan.
3. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

Manfaat ini banyak yang sukar dikuantifikasikan karena sukar dinilai manfaatnya secara ekonomis.

Walaupun demikian para pengusaha merasa bahwa program-program kesejahteraan karyawan bermanfaat bagi manajemen. Mereka sering mengharapkan peningkatan produktivitas karyawan karena adanya program kesejahteraan ini. Peningkatan produktivitas dan juga semangat ini disebabkan karena karyawan berkurang kekhawatirannya terhadap masalah keamanan ekonomis.

Program-program kesejahteraan karyawan seperti program rekreasi, darmawisata, olah raga dan sejenisnya merupakan program yang sukar sekali dinyatakan secara jelas manfaat dan pengaruhnya, tetapi para pendukung program-program semacam ini biasanya mengembalikannya terhadap masalah peningkatan semangat karyawan yang diharapkan akan meningkatkan pula produktivitasnya.

Seperti adanya penyediaan kafetaria bisa memberikan nutrisi yang lebih baik kepada para karyawan, kegiatan macam ini dimaksudkan untuk memperbaiki gizi kepada para karyawan. Perbaikan gizi akan memberikan kesehatan yang

lebih baik, sehingga diharapkan nantinya akan menekan tingkat absensi dan meningkatkan gairah kerja, jika gairah kerja meningkat tentunya produktivitas kerjapun meningkat.

Setelah membaca tinjauan pustaka di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa para pengusaha berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawannya dengan maksud agar tujuan perusahaan berhasil dengan produktivitas kerja yang maksimum.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan pula bahwa adanya hubungan antara pemberian kesejahteraan pegawai kepada para karyawan dengan produktivitas kerja.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Pabrik Gelas Nasional disingkat PT PAGENAS, didirikan pada tahun 1956. Pada masa itu rakyat kecil pada umumnya sangat membutuhkan alat-alat seperti, gelas untuk minum, semprong lampu untuk penerangan, botol-botol kecil untuk obat-obatan dan lain-lain.

Alat-alat produksi PT Pagenas adalah ciptaan dari perbengkelan sendiri dengan teknik tersendiri. Hasil produksi pada mulanya dipasarkan ke berbagai daerah di Indonesia, seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera Tengah, Sumatera Utara dan daerah-daerah lainnya. Pada tahun 1967 dengan adanya kebijaksanaan pemerintah yang memperbolehkan masuknya barang-barang impor dari luar negeri yang kualitasnya lebih baik, maka barang-barang tersebut membanjiri pasaran di seluruh Indonesia. Ini merupakan saingan yang berat sekali bagi PT Pagenas, sehingga daerah pemasarannya pun otomatis menyempit.

Dengan naiknya harga bahan bakar minyak, hasil produksi PT Pagenas tidak dapat bersaing di pasaran dan tidak bertahan lebih lama lagi, sehingga akhirnya produksi dihentikan. Kemudian para pemegang saham mengadakan rapat umum anggota dan karena tidak ada keseragaman pendapat, maka diputuskan untuk menjual sebagian saham-saham kepada pihak luar.

Pertengahan bulan Juli 1969, oleh pemegang saham baru dan lama diadakan rapat pimpinan agar perusahaan dapat beroperasi kembali dengan memproduksi barang-barang seperti stoples, gelas minum dan semprong lampu yang dipasarkan ke wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah dan daerah-daerah di Sumatrera.

Pada tahun 1973 mulai terasa persaingan dari perusahaan-perusahaan sejenis yang berada di seluruh Indonesia, yang lebih modern yang menggunakan mesin-mesin otomatis untuk memproduksi barang-barang yang sama. Karena modal dari perusahaan-perusahaan tersebut sangat besar seperti misalnya : PT Kangar Indonesia, PT Iglas Surabaya, maka mereka merupakan saingan yang sangat berat bagi PT Pagenas.

Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka segala kebutuhan barang-barang, khususnya kebutuhan alat-alat rumah tangga juga semakin meningkat, dalam arti jumlah dan mutu, tetapi keadaan tersebut tidak dapat dinikmati oleh PT Pagenas yang sebagai perusahaan kecil, tidak dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar tersebut dalam masalah harga. Akibatnya untuk kedua kalinya PT Pagenas harus menutup kembali pabriknya pada tahun 1983.

Pada bulan Januari tahun 1984 pabrik kembali beroperasi, dan kemudian diadakan perubahan-perubahan di segala bidang, misalnya dibeli mesin press (hand press) buatan asal Taiwan, yang digunakan untuk memproduksi

botol-botol untuk kebutuhan perusahaan-perusahaan kosmetik, obat-obatan dan lain sebagainya.

PT Pagenas setelah itu terus beroperasi sampai hari ini, dan mempunyai segmen pasar tersendiri di berbagai daerah di Indonesia. Adapun segmen pasar yang dikuasai PT Pagenas pada umumnya pabrik-pabrik kosmetik, farmasi, essence, yang bermodal kecil sampai menengah.

3.2. Struktur Organisasi perusahaan

Organisasi mempunyai arti penting dalam perusahaan, pada umumnya untuk memperoleh kelancaran dan efisiensi kerja suatu badan usaha ataupun perusahaan diperlukan personil-personil dengan tata kerja yang sistematis. Dengan adanya perincian jenis-jenis kerja maka setiap orang yang ikut dalam organisasi badan usaha atau perusahaan itu ditentukan tugas-tugas dan wewenangnya. Organisasi adalah suatu sistem usaha kerja sama dari pada sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan melihat struktur organisasinya, kita dapat mengetahui dimana perusahaan mengutamakan bidangnya, kepada siapa mempertanggung jawabkan suatu pekerjaan atau untuk mengetahui hubungan satu sama lain.

Setiap perusahaan memerlukan suatu bentuk organisasi yang paling mudah untuk dikendalikan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Bentuk struktur organisasi yang ditetapkan oleh PT Pagenas adalah bentuk organisasi fungsional, yaitu bentuk

struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan yang menawarkan jajaran produk terbatas, yang mana dapat mengefisienkan penggunaan sumber daya yang dikhususkan. Bentuk organisasi ini mempermudah supervisi, karena setiap manajer haruslah ahli dalam suatu jajaran ketrampilan tertentu saja, juga mempermudah untuk memobilisasi dan mengalokasikannya ke tempat-tempat yang diperlukan.

Struktur organisasi PT Pagenas dibagi menjadi sebagai berikut :

1. Direktur

Mempunyai tugas dan wewenang,

- memimpin perusahaan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan.
- bertanggung jawab atas kekayaan perusahaan.
- menetapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan juga mengambil keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.
- menerima order dan juga menyalurkan produknya ke pasaran.
- menandatangani kontrak-kontrak dengan pihak lain.

2. Kepala Bagian Pegawai

Mempunyai tugas antara lain,

- memenuhi kebutuhan pegawai dalam perusahaan.
- mengatur tugas-tugas pegawai.
- mengatur kesejahteraan pegawai.
- menyeleksi calon-calon pegawai baru.

- menilai prestasi masing-masing pegawai.
- menentukan klasifikasi upah.

Di samping itu juga, kepala bagian pegawai mempunyai tugas,

- menetapkan jam kerja.

Para pegawai di pabrik (lapangan) bekerja dari jam 8.00 sampai dengan jam 20.00, dengan sistem bergilir antara pegawai (shift).

Untuk pegawai bagian peleburan / pembakaran mempunyai cara kerja yang tersendiri yaitu, setiap jam diberi istirahat selama 15 menit sampai 30 menit, mengingat bahwa pada bagian ini suhu peleburan cukup panas.

Para pegawai tata usaha (kantor) bekerja dari jam 8.00 sampai jam 16.00.

Para pegawai pabrik pada hari raya dan hari minggu diliburkan, tetapi kadang - kadang tidak, tetapi perhitungan dalam upah lain dari hari biasa.

- tunjangan kesehatan

3. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

Mengkoordinir semua kegiatan yang menyangkut bidang administrasi, tugas serta tanggung jawabnya antara lain adalah,

- membayar upah dan gaji serta semua keperluan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
- menjaga kelancaran arus masuknya uang.

- mengawasi pemasukan dan pengeluaran uang.

4. Kepala Bagian Produksi

Bertugas menjalankan proses produksi, serta mengawasi seluruh kegiatan dalam bagian produksi, agar produksi dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, antara lain,

- mengawasi dan menjaga kelancaran jalannya mesin-mesin untuk kelancaran ini ditunjuk seorang untuk menjadi kepala bagian mesin dan bertanggung jawab atas kelancaran mesin-mesin.
- menentukan operasi dari pabrik tersebut mengenai hasil produksi serta kualitas yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- memeriksa order, apakah bisa dibuat atau diproduksi.

5. Kepala Bagian Pembelian

Bertanggung jawab dalam hal yang menyangkut bidang yang berhubungan dengan,

- melakukan pembelian baik mengenai bahan maupun suku cadang untuk reparasi dan pemeliharaan, bahan pembungkus untuk pengepakan barang yang akan dikirim ke langganan.
- mencari supplier serta menjaga hubungan baik dengan para supplier.
- mengadakan kontrak dengan para supplier.

6. Bagian Persediaan atau Pergudangan

Ditugaskan untuk membantu kelancaran pemasukan dan

pengeluaran barang, baik itu bahan mentah, maupun barang setengah jadi dan barang jadi.

7. Para pekerja di lapangan pabrik

Tugas dibidang masing-masing sesuai dengan keahlian dan kemampuannya yaitu,

- bagian mengumpulkan bahan dasar

bahan dasar yang dipergunakan berupa beling-beling, pecahan kaca dan gelas yang diperoleh dari pabrik-pabrik minuman, pabrik obat-obatan dan pabrik-pabrik yang memakai barang-barang yang menggunakan kaca-kaca dan gelas-gelas untuk mengepaknya. Selain itu bahan baku tersebut didapat dari para tukang pemungut beling yang dijual pada perusahaan ini. Tugas pada bagian ini tidak diperlukan suatu keahlian.

- bagian pencucian bahan dasar

untuk bagian ini juga tidak diperlukan suatu keahlian.

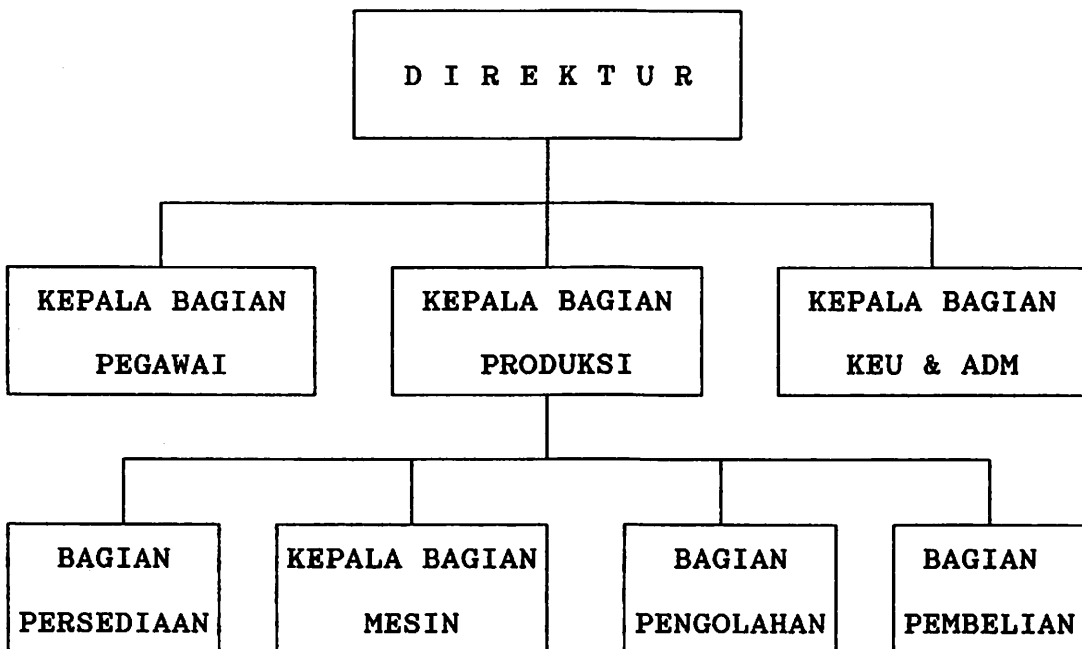
- bagian pembakaran / peleburan bahan dasar

untuk bagian ini diperlukan tenaga kerja yang terlatih dan ahli.

Selain itu diperlukan pula pegawai yang teliti karena pada bagian inilah pusat dari semua kegiatan produksi. Para pegawai pada bagian ini harus menjaga suhu peleburan, jika terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan mempengaruhi hasil produksi.

- bagian pencetakan
selain dari bagian pembakaran / peleburan yang menggunakan tenaga ahli, pada bagian inipun diperlukan pegawai yang terampil dan ahli.
- bagian pengecekan
bagian ini bertugas menyortir barang-barang yang telah jadi. Apakah mutu barang tersebut memenuhi standar atau tidak.
Berhubung dengan hasil produksi PT Pagenas adalah alat-alat yang terbuat dari beling maka penyortiran barang harus teliti sekali, maka para pegawai pada bagian ini diperlukan pegawai yang teliti.
- bagian pengepakan
- bagian pengangkutan dari pabrik ke konsumen

GAMBAR I : STRUKTUR ORGANISASI PT PAGENAS BOGOR



Sumber : Kepala Bagian Kepegawaian PT Pagenas Bogor

P.T. Pabrik Gelas „NASIONAL „
P.T. PAGENAS
Jl. Bondongan 55A Telp. 22348 BOGOR

3.3. Pelaksanaan Kesejahteraan Pegawai Pada PT Pagenas

Kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas mulai diberikan dan diperbaiki pada pertengahan tahun 1985 setelah adanya persetujuan antara pimpinan perusahaan dengan kepala bagian kepegawaian yang baru.

Untuk menghasilkan produksi yang maksimum perlu adanya tenaga kerja yang produktif, tenaga kerja produktif ini harus diperhatikan dan dipelihara oleh perusahaan, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja selain diperhatikan dan dipelihara mengenai balas jasanya, juga harus diperlukan mengenai kesejahteraannya.

Kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas dilaksanakan dan diberikan antara lain adalah sebagai berikut :

I. Tunjangan selama tidak bekerja

1. Hari libur

Pegawai PT Pagenas dalam menerima upah / gaji terbagi dalam 2 kelompok, yaitu para pegawai yang menerima upah harian dan pegawai yang menerima gaji bulanan. Untuk para pegawai yang diberikan upah harian apabila pegawai tersebut masuk terus selama 6 hari kerja maka upah pegawai tersebut dihitung sebanyak 6 kali besarnya upah harian ditambah dengan insentif.

Upah harian ini diberikan satu minggu sekali.

Para pegawai yang mendapat upah berupa upah

harian adalah bagian pengumpulan bahan, pencucian, pembakaran, pencetakan dan bagian pengepakan.

Besarnya upah per hari tergantung dari bagian dan lamanya bekerja pada perusahaan itu.

Para pegawai bagian produksi kadang-kadang disuruh bekerja pada hari minggu atau hari libur lainnya, karena adanya kebutuhan akan barang yang belum terpenuhi disebabkan banyaknya pesanan dari para konsumen / pabrik.

Untuk itu para pegawai yang bekerja pada hari minggu atau hari libur lainnya mendapatkan upah sebesar 2 (dua) kali gaji pokok.

Misalnya untuk bagian pencetakan, karyawan bekerja penuh selama 6 (enam) hari kerja ditambah 1 (satu) hari minggu, maka penghasilan pegawai bagian pencetakan tersebut dalam seminggu adalah :

upah selama 6 (enam) hari kerja =

$$6 \times \text{Rp. } 2.400,00 = \text{Rp. } 14.400,00$$

$$\text{ditambah insentif} = \text{Rp. } 3.000,00$$

hari minggu kerja =

$$2 \times \text{Rp. } 2.400,00 = \text{Rp. } 4.800,00$$

jumlah yang diterima oleh pegawai Rp. 22.200,00

2. Lembur

Karena perusahaan sering mendapatkan order

dengan jumlah yang cukup banyak maka para pegawai harus bekerja lembur, besarnya uang lembur adalah 1 1/2 (satu setengah) kali gaji pokok.

Misalnya bagian pencetakan masuk penuh selama 6 (enam) hari kerja ditambah dengan pada hari rabu pegawai tersebut lembur selama 3 (tiga) jam, maka perhitungannya adalah :

Upah selama 6 (enam) hari kerja =	
6 x Rp. 2.400,00 =	Rp. 14.400,00
ditambah insentif	= Rp. 3.000,00
lembur = 3 jam x (1 1/2 x (Rp. 2.400,00 : 8))	
	= Rp. 1.350,00

jumlah yang diterima oleh pegawai	
	= Rp. 18.750,00

3. Uang sakit

Uang sakit ini berlaku untuk seluruh pegawai yang telah mempunyai masa kerja lebih dari 3 bulan.

Bagi pegawai dan keluarga pegawai tersebut ada yang sakit maka mendapatkan ganti rugi / uang sakit.

Untuk uang sakit ini ditetapkan oleh perusahaan untuk masa satu tahun.

4. Uang pesangon

Uang pesangon diberikan kepada pegawai yang

diberhentikan. Besarnya uang pesangon ini diberikan sesuai dengan masa kerja dari pegawai tersebut.

Untuk pegawai yang telah bekerja selama 1 (satu) tahun mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok.

Untuk pegawai yang telah bekerja selama 2 (dua) tahun mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok.

Untuk pegawai yang telah bekerja selama 3 (tiga) tahun dan seterusnya mendapatkan uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok.

Pemberhentian pegawai dilakukan jika :

1. Pegawai sering membuat kesalahan dalam pekerjaannya padahal sebelumnya telah ditegur dan diperingatkan untuk kesalahan pertama dan kedua kali.

Kesalahan di sini bukan karena kesalahan mesin / peralatan tetapi dikarenakan kesalahan dari pegawai itu sendiri, seperti pegawai yang lalai.

2. Pegawai yang sering tidak masuk kerja.

Bagi pegawai yang sering tidak masuk kerja biasanya sebelumnya ditegur dan ditanya mengenai hal-hal yang menyangkut ketidakhadiran pegawai tersebut, jika alasan pegawai dapat diterima maka perusahaan tidak

memberhentikanannya tetapi sebaliknya jika alasan dari pegawai tidak dapat diterima maka perusahaan tidak menerimanya untuk bekerja kembali.

Untuk pegawai yang selama satu minggu tidak masuk kerja dan tidak memberi kabar kepada perusahaan, maka pegawai tersebut dianggap telah mengundurkan diri dari pekerjaannya dan perusahaan tidak memberikan uang pesangon.

3. Perbuatan dari pegawai yang merugikan perusahaan.

4. Dan lain-lain.

II. Tunjangan Pelayanan Pegawai

PT Pagenas dalam memberikan tunjangan pelayanan pegawai antara lain berupa,

1. Perumahan

Fasilitas perumahan diberikan kepada pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan.

Perumahan yang diberikan berupa perumahan penampungan sementara, maksudnya ialah selama pegawai tersebut bekerja pada PT Pagenas dapat tinggal di rumah tersebut beserta anak dan isterinya atau keluarga pegawai, hal ini didukung pula karena banyaknya pegawai PT Pagenas merupakan pegawai keluarga, maksudnya

adalah jika suami bekerja pada bagian pembakaran di PT Pagenas, isterinya bekerja pula di PT Pagenas pada bagian yang lain seperti bagian pencetakan, tidak jarang pula anak mereka ikut bekerja.

Syarat untuk mendiami perumahan tersebut tidak dengan cara membayar cicilan atau pengeluaran biaya yang membebani pegawai.

2. Transportasi

Transportasi pada PT Pagenas adalah kendaraan milik perusahaan yang dapat dipergunakan oleh pegawai jika ada keperluan.

Pada PT Pagenas tidak ada fasilitas transportasi untuk antar jemput pegawai karena dengan diberikannya fasilitas perumahan kepada para pegawai yang bekerja maka hal ini tidak diperlukan lagi karena jarak antara perumahan tersebut dengan perusahaan tidak begitu jauh.

3. Pelayanan Kesehatan

PT Pagenas selain memberikan uang sakit bagi pegawai juga memberikan fasilitas-fasilitas yang berupa :

- fasilitas dokter
- vaksinasi
- tersedianya obat-obatan
- perawatan rumah sakit

Fasilitas yang berupa uang sakit, vaksinasi dan

obat-obatan berlaku untuk pegawai dan keluarga pegawai. Tetapi untuk perawatan rumah sakit dan dokter hanya berlaku untuk pegawai yang bekerja pada PT Pagenas saja.

Selain adanya fasilitas pelayanan kesehatan di atas, PT Pagenas juga memberikan ganti rugi atau pengobatan pada pegawai yang mendapat kecelakaan.

Kecelakaan yang dimaksud adalah kecelakaan pada waktu menjalankan tugasnya.

Sebab-sebab terjadinya kecelakaan ada 2 macam yaitu :

- kecelakaan teknik

- Kecelakaan karena manusia

Kecelakaan teknik yaitu yang disebabkan karena peralatan-peralatan, mesin-mesin, bahan dan lingkungan kerja. Sedangkan kecelakaan karena manusia ini terjadi karena kecerobohan dari pegawai itu sendiri dan juga pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Pada PT Pagenas kecelakaan yang terjadi umumnya karena kena beling dan luka bakar. Jika hal ini terjadi harus diberikan pertolongan pertama dahulu.

III. Kesejahteraan Pegawai Lainnya

1. Uang duka cita

Uang duka cita diberikan pada pegawai, isteri pegawai atau anak pegawai ataupun keluarga dari

pegawai yang meninggal dunia.

Besarnya uang duka cita ini ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan lamanya pegawai bekerja pada PT Pagenas, untuk kematian pada diri pegawai sendiri tentunya mempunyai jumlah uang duka cita yang lebih besar dibandingkan dengan isteri, anak maupun keluarga pegawai yang meninggal.

2. Uang suka cita

Untuk uang suka cita inipun penetapannya sama dengan uang duka cita, hanya diberikannya kepada pegawai yang akan menikah atau menikahkan.

3. Pakaian kerja

Untuk pakaian kerja pegawai PT Pagenas diberikan berupa baju kaos, untuk para pegawai bagian produksi karena melihat ruang kerja para pegawai yang agak panas, terutama untuk bagian pembakaran dan pencetakan.

Pakaian kerja ini diberikan setahun sebanyak 3 kali dan masing-masing mendapatkan 3 buah.

4. Tunjangan hari raya

Untuk hari-hari raya seperti hari raya Idul Fitri PT Pagenas memberikan tunjangan hari raya. THR ini dapat berupa sandang, pangan dan uang.

Besarnya THR ditetapkan dan dinilai oleh

perusahaan sesuai dengan lamanya pegawai bekerja, bagian apa pegawai bekerja dan situasi perusahaan.

Dengan dilaksanakannya dan diberikannya kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas terlihat adanya perubahan-perubahan pada tingkat absensi pegawai dan produksi yang dihasilkan. Untuk tingkat absensi jika dibandingkan sebelum dan setelah adanya pemberian kesejahteraan pegawai menjadi menurun, sedangkan untuk jumlah produksi yang dihasilkan menjadi meningkat, walaupun untuk kedua hal tersebut bukan merupakan unsur yang menyatakan bahwa dengan adanya perubahan tersebut berarti produktivitas kerja dengan sendirinya meningkat, tetapi marilah kita lihat pada pembahasannya. Untuk melihat adanya perubahan pada tingkat absen dapat dilihat pada tabel : 1 sedangkan untuk tingkat produksi dapat dilihat pada tabel : 2.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber ini dapat berupa ; tanah, bahan baku, pabrik, mesin dan alat-alat serta jasa manusia atau tenaga kerja.

Keluaran atau produksi tiap kali meningkat dengan prosentase yang sama dengan angka produktivitasnya, tetapi peningkatan produksi bukan dengan sendirinya menunjukkan adanya produktivitas.

Jika pemasukan bahan baku meningkat berbanding sama dengan

keluaran maka produktivitas tetap. Dan bila masukan bahan baku meningkat dengan prosentase yang lebih besar dari pada keluaran maka produksi yang meningkat ini dicapai dengan mengurangi produktivitas.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti bahwa diperoleh hasil yang lebih besar dengan menggunakan sumber yang sama, yakni dengan biaya yang sama berupa tanah, bahan baku, waktu, mesin dan tenaga kerja.

PT Pagenas dalam menghasilkan suatu produksi mempunyai sumber yang berupa bahan baku, waktu, mesin yang sama untuk setiap kali proses produksi berlangsung sehingga faktor tenaga kerja di sini sangat menentukan banyaknya hasil produksi yang dihasilkan, makin sedikit jumlah tenaga kerja maka makin boroslah bahan sumber yang dipergunakan sedangkan hasilnya lebih sedikit. Pemberian dan pelaksanaan tentang kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas memberikan penurunan dalam tingkat absensi sehingga pegawai yang bekerja tidak berkurang dan ini berarti produktivitas kerja yang dihasilkan lebih tinggi.

TABEL : 1 Tingkat absensi pegawai sebelum dan setelah adanya kesejahteraan.

B u l a n	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Absen	% Pegawai Yang Absen
Jan'84 s/d Juni'85	60	26	43,33
Juli'85 s/d Des'86	64	12	18,75

Sumber : Kepala bagian kepegawaian PT Pagenas Bogor.

Keterangan : Jan'84 s/d Juni'85 adalah sebelum adanya perbaikan kesejahteraan.

Juli'85 s/d Des'86 adalah setelah adanya perbaikan kesejahteraan.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa adanya penurunan pada tingkat absensi setelah adanya perbaikan kesejahteraan yaitu sebanyak 24,58 %

TABEL : 2 Produksi yang dihasilkan sebelum dan setelah adanya kesejahteraan pegawai.

No.	Bulan	Produksi sebelum adanya perbaikan kesejahteraan pegawai (per buah)	Bulan	Produksi setelah adanya perbaikan kesejahteraan pegawai (per buah)
1.	Jan'84	350.000	Jul'85	423.500
2.	Feb'84	358.500	Ags'85	406.700
3.	Mrt'84	370.500	Sep'85	424.800
4.	Apr'84	365.200	Okt'85	424.200
5.	Mei'84	400.000	Nov'85	445.200
6.	Jun'84	412.500	Des'85	453.100
7.	Jul'84	410.000	Jan'86	454.200
8.	Ags'84	403.500	Feb'86	439.700
9.	Sep'84	405.200	Mrt'86	467.900
10.	Okt'84	402.000	Apr'86	463.500
11.	Nov'84	392.500	Mei'86	488.400
12.	Des'84	390.200	Jun'86	496.300
13.	Jan'85	381.000	Jul'86	496.000
14.	Feb'85	363.000	Ags'86	476.000
15.	Mrt'85	378.000	Sep'86	566.100
16.	Apr'85	369.500	Okt'86	496.600
17.	Mei'85	365.700	Nov'86	525.000
18.	Jun'85	359.600	Des'86	505.900

Sumber : Kepala bagian Produksi PT Pagenas Bogor.

3.4. Metode dan Tehnik Penelitian

Agar dapat menguji kebenaran bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka digunakan 2 cara pengujian yaitu :

1. Dengan cara membuat angket atau kuestioner
2. Dengan cara menggunakan metode statistik

Adl. Angket atau kuestioner

Menurut Kartini Kartono,

" Angket adalah suatu penyelidikan mengenai masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan berupa formulir-formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan seperlunya ". 25)

Jadi angket atau kuestioner adalah suatu cara mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian yang dilakukan. Penggunaan angket ini dapat terlaksana jika dilakukan juga suatu observasi dari lingkungan yang kita teliti.

Dalam mengumpulkan data-data ini perlu adanya penetapan-penetapan terlebih dahulu mengenai populasi dan sample atau contoh.

Menurut Moch. Surya,

" Populasi adalah sejumlah individu atau subyek yang terdapat dalam kelompok tertentu yang dijadikan sebagai sumber data yang ada dalam daerah yang jelas batas-batasnya, mempunyai pola-pola kualitas yang unik serta mempunyai keseragaman ciri-ciri di dalamnya yang dapat diukur secara kualitatif untuk

25). Dra. Kartini Kartono. " Pengantar Metodologi Research Sosial ". Penerbit Alumni Bandung. Thn. 1976. Hal. 242.

memperoleh kesimpulan penelitian ". 26)

Menurut Andi Hakim Nasoetion & Barizi,

" Sample atau penarikan suatu contoh maksudnya tidak lain daripada untuk memperoleh gambaran tentang sifat-sifat populasi yang diselidiki, jadi merupakan suatu pendekatan tentang populasi ". 27)

Populasi yang diteliti adalah para pegawai yang bekerja pada PT Pagenas sebagai sumber data dengan cara mengukur secara kualitatif pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja.

Sample atau penarikan suatu contoh pegawai PT Pagenas diambil sebanyak 36 orang atau 52,94 % dari seluruh jumlah pegawai (68 orang).

Setelah menerima data angket maka pengolahan data selanjutnya adalah menyortir data tersebut apakah ada kekurangannya dan data-data dihitung lalu diprosentasikan untuk setiap jawaban, kemudian ditabulasi dalam suatu tabel.

Terakhir data-data yang telah dimasukkan dalam tabel diinterpretasikan ke dalam kalimat yang mudah dimengerti. Untuk prosentase dalam menginterpretasikan data adalah sebagai berikut :

- 26). Dr. Moch. Surya. " Pengantar Metode Penelitian ". FIK IKIP Bandung. Thn. 1974. Hal. 8.
- 27). Andi Hakim Nasoetion & Barizi. " Metode Statistika untuk Penarikan Kesimpulan ". Penerbit PT Gramedia Jakarta. Thn. 1986. Hal. 90.

- 100 % : seluruhnya
- 75 % - 99 % : hampir seluruhnya
- 61 % - 74 % : hampir tigaperempatnya
- 51 % - 60 % : lebih dari setengahnya
- 50 % : setengahnya
- 30 % - 49 % : kurang dari setengahnya
- 16 % - 29 % : sedikit
- 1 % - 15 % : sedikit sekali
- 0 % : tidak ada

Ad2. Metode Statistik

Statistik menurut Anto Dajan adalah :

" Statistik adalah metode atau asas-asas guna "mengerjakan" atau "memanipulasi" data kuantitatif agar angka-angka tersebut "berbicara" ". 28)

Metode dengan menggunakan angka-angka di sini merupakan angka-angka dari hasil produktivitas kerja sebelum dan setelah adanya kesejahteraan pegawai.

Angka-angka ini dibandingkan dengan menggunakan metode statistik sehingga dapat diketahui apakah kesejahteraan pegawai mempengaruhi produktivitas kerja.

Kesimpulan yang di dapat dengan menggunakan rumus-rumus statistik antara lain adalah :

28). Anto Dajan. " Pengantar Metode Statistik ". Jilid I. Penerbit LP3ES, Jakarta Thn. 1983. Hal.3.

1. Produktivitas Tenaga Kerja =
hasil kerja yang sebenarnya
 jumlah jam kerja sebenarnya

$$2. \text{Mean } (\bar{x}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

$$3. S = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

$$4. \text{Uji selisih dua mean } t = \sqrt{\frac{mn(m+n-2)}{m+n}} \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{mS_1^2 + nS_2^2}}$$

$$5. \text{Uji hipotesa } t = \sqrt{n-1} \frac{\bar{x} - \mu}{S}$$

Keterangan :

$\bar{x} = \mu = \text{mean} = \text{rata-rata}$

$n = m = \text{jumlah data}$

$X = \text{nilai-nilai observasi}$

$S = \text{Standard deviasi}$

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan produktivitas kerja maka penulis mengujinya dengan menggunakan koefisien korelasi. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$6. r(X,Y) = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dan untuk menguji korelasi tersebut dipergunakan rumus uji korelasi :

$$t = \sqrt{n-2} \frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

TABEL : 3 Jumlah pegawai PT Pagenas.

Bagian	Populasi	Sample
Kepegawaian	2	1
T U Perkantoran	4	2
Pembelian	2	-
Pergudangan	2	1
Pengumpulan bahan	5	2
Pencucian	6	4
Pembakaran	10	6
Pencetakan	13	6
Pengecekan	10	6
Pengepakan	5	3
Pengangkutan	5	3
Pengawasan	4	2
Jumlah	68	36

Sumber : Kepala Bagian Kepegawaian PT Pagenas Bogor.

BAB IV
PEMBAHASAN PENGARUH
KESEJAHTERAAN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PT PAGENAS

Pembahasan mengenai pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pada PT Pagenas di Bogor meliputi 3 cara pembahasan, yaitu pembahasan tentang data pribadi, pembahasan dengan menggunakan angket dan menggunakan cara statistik.

I. Data pribadi tentang karyawan PT Pagenas yang meliputi data tentang :

1. Jenis kelamin
2. Umur
3. Pendidikan

II. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pada PT Pagenas dengan melihat hasil angket yang diberikan kepada pegawai dengan melalui sample, yaitu :

1. Pengetahuan tentang kesejahteraan pegawai
2. Pemberian kesejahteraan pegawai apakah bermanfaat
3. Penilaian penerapan kesejahteraan pegawai
4. Pengetahuan tentang produktivitas kerja
5. Keadaan produktivitas kerja pada PT Pagenas
6. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja

III. Metode statistik yang membahas tentang pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja, meliputi rumus statistik yang dipergunakan yaitu :

1. Produktivitas kerja, merupakan nilai produktivitas kerja yang dihasilkan untuk tiap-tiap bulan.
2. Uji rata-rata / mean, merupakan nilai yang cukup representatif untuk digunakan sebagai nilai pembanding antara hasil produktivitas kerja sebelum adanya kesejahteraan pegawai dan hasil produktivitas kerja setelah adanya kesejahteraan pegawai.
3. Standard deviasi, merupakan nilai pembanding untuk mengetahui hasil produktivitas kerja dari bulan ke bulan bervariasi sebesar berapa sebelum dan setelah adanya kesejahteraan pegawai.
4. Pengujian untuk selisih dua mean yaitu apakah ada perbedaan antara mean sebelum adanya kesejahteraan pegawai dan setelah adanya kesejahteraan pegawai.
5. Uji Hipotesa yaitu untuk menguji apakah benar kesejahteraan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
6. Koefisien korelasi yaitu apakah ada hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan produktivitas kerja.
7. Uji korelasi yaitu untuk menguji pernyataan koefisien korelasi apakah benar atau tidak.

Ad I. Data pribadi pegawai

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin pegawai PT Pagenas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel : 4 Jenis kelamin Pegawai PT Pagenas.

No.	Jenis kelamin	F	%
1.	Pria	40	58,82
2.	Wanita	28	41,18
		68	100,00

Sumber : Kepala bagian kepegawaian PT Pagenas Bogor.

Dari tabel tersebut diketahui bahwa jenis kelamin pria lebih dari setengahnya (58,82 %) sedangkan wanita yang bekerja pada PT Pagenas kurang dari setengahnya (41,18 %).

2. Umur

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : 5 Kelompok umur pegawai PT Pagenas.

No.	Kelompok Umur	F	%
1.	20 - 30	22	32,35
2.	31 - 40	34	50,00
3.	41 - 50	9	13,24
4.	51 - 60	3	04,41
		68	100,00

Sumber : Kepala bagian kepegawaian PT Pagenas Bogor.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa kurang dari setengahnya (32,35 %) pegawai PT Pagenas berusia 20 - 30 tahun, setengahnya (50 %) berusia 31 - 40 tahun, sedikit sekali (13,24 %) dan (04,41 %) yang berusia 41 - 50 tahun dan 51 - 60 tahun.

3. Pendidikan

Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 6 Tingkat pendidikan pegawai PT Pagenas.

No.	Jenis Pendidikan	F	%
1.	Tidak tamat SD	5	07,35
2.	Tamat SD	12	17,65
3.	Tamat SLTP	21	30,88
4.	Tamat SLTA	26	38,24
5.	Sarjana Muda	2	02,94
6.	Sarjana	2	02,94
		68	100,00

Sumber : Kepala bagian kepegawaian PT Pagenas Bogor.

Dari tabel tersebut di atas kita dapat ketahui bahwa sedikit sekali (07,35 %), (02,94 %) dan (02,94 %) karyawan yang berpendidikan tidak tamat SD, Sarjana Muda dan Sarjana, kurang dari setengahnya (30,88 %), (38,24 %) karyawan yang berpendidikan tamat SLTP dan karyawan yang berpendidikan tamat SLTA, sedikit (17,65 %) yang tamat SD.

Ad II. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja hasil angket

1. Pengetahuan tentang kesejahteraan pegawai.

Hasil angket yang diberikan pada responden di PT Pagenas menggunakan sample sebanyak 36 orang (52,94 %) dari jumlah seluruh pegawai yaitu sebanyak 68 orang.

Di dapat hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel : 7 Pengetahuan pegawai tentang kesejahteraan pegawai.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Tahu	24	66,67
2.	Kurang Tahu	10	27,78
3.	Tidak Tahu	2	05,56
		36	100,00

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hampir tigaperempatnya (66,67 %) karyawan yang mengetahui tentang kesejahteraan pegawai, sedikit (27,78 %) karyawan yang kurang tahu tentang kesejahteraan pegawai dan sedikit sekali (05,56 %) yang tidak tahu.

2. Pemberian kesejahteraan pegawai apakah bermanfaat.

Pendapat pegawai PT Pagenas tentang pemberian kesejahteraan pegawai bermanfaat atau tidak diketahui pada tabel di bawah ini

Tabel : 8 Pendapat pegawai tentang manfaat kesejahteraan pegawai.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Ya	28	77,78
2.	Tidak	0	0
3.	Tidak tahu	2	05,56
4.	Biasa saja	6	16,67
		36	100,00

Hasil dari tabel tersebut kita ketahui bahwa hampir seluruhnya (77,78 %) menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan pada perusahaan akan bermanfaat, tidak ada (0 %) yang menyatakan tidak bermanfaat, sedikit sekali (05,56 %) yang menyatakan tidak tahu dan sedikit (16,67 %) yang menyatakan biasa saja.

3. Pendapat pegawai tentang baik dan tidaknya penerapan kesejahteraan pegawai di perusahaan. Pendapat ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel : 9 Pendapat pegawai tentang baik atau tidaknya penerapan kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Ya	26	72,22
2.	Tidak	0	0
3.	Cukup	10	27,78
		36	100,00

Dari tabel di atas ini dapat diketahui bahwa hampir

tigaperempatnya (72,22 %) pegawai yang menilai bahwa penerapan kesejahteraan pegawai pada perusahaan baik, tidak ada (0 %) yang menyatakan tidak baik dan sedikit (27,78 %) yang menyatakan cukup.

4. Pengetahuan tentang produktivitas kerja
 Pengetahuan tentang hal ini dapat diketahui melalui tabel di bawah ini :

Tabel : 10 Pengetahuan pegawai tentang produktivitas kerja.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Tahu	25	69,45
2.	Kurang tahu	8	22,22
3.	Tidak tahu	3	08,33
		36	100,00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hampir tiga perempatnya (69,45 %) yang mengetahui tentang arti produktivitas kerja, sedikit (22,22 %) yang kurang tahu dan sedikit sekali (08,33 %) yang tidak tahu.

5. Keadaan produktivitas kerja pada PT Pagenas
 Untuk mengetahui pendapat pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 11 Pendapat pegawai tentang produktivitas kerja pada PT Pagenas.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Stabil	21	58,33
2.	Tidak stabil	7	19,45
3.	Tidak tahu	3	08,33
4.	Biasa saja	5	13,89
		36	100,00

Hasil dari tabel tersebut kita ketahui bahwa lebih dari setengahnya (58,33 %) yang menyatakan stabil, sedikit (19,45 %) dan sedikit sekali (13,89 %) yang menyatakan tidak stabil dan biasa saja, dan sedikit sekali (08,33 %) yang tidak tahu.

6. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja

Untuk dapat mengetahui apakah kesejahteraan pegawai mempengaruhi produktivitas kerja menurut pegawai PT Pagenas adalah sebagai berikut :

Tabel : 12 Pengetahuan pegawai tentang pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja.

No.	Alternatif jawaban	F	%
1.	Ya	26	72,22
2.	Tidak	0	0
3.	Tidak tahu	10	27,78
		36	100,00

Dari tabel di atas dapat dibaca bahwa hampir tiga

perempatnya (72,22 %) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai mempengaruhi produktivitas kerja, tidak ada (0 %) yang menyatakan tidak dan sedikit (27,78 %) yang menyatakan tidak tahu.

ad III. Metode statistik yang membahas tentang pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja

1. Produktivitas kerja
2. Uji rata-rata / mean
3. Standard deviasi
4. Uji dua mean
5. Uji hipotesa
6. Koeffisien korelasi
7. Uji korelasi

Ad 1. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh PT Pagenas dapat dicari dari hasil produksi untuk tiap-tiap bulan dibagi dengan jumlah jam kerja yang dipergunakan untuk masing-masing bulan. Hasil produktivitas kerja dapat dilihat berikut ini :

Tabel : 13 Produktivitas kerja yang dihasilkan sebelum adanya kesejahteraan pegawai.

BLN.	PRODUKSI (BUAH)	TENAGA KERJA	JAM KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
<u>1984</u>				
Jan	350.000	64	1.664	210,337
Feb	358.500	64	1.575	227,619
Mrt	370.500	64	1.620	228,704
Apr	365.200	64	1.512	241,534
Mei	400.000	64	1.600	250,000
Jun	412.500	64	1.500	275,000
Jul	410.000	64	1.638	250,305
Ags	403.500	64	1.612	250,310
Sep	405.200	64	1.449	279,641
Okt	402.000	64	1.728	232,639
Nov	392.500	64	1.664	235,877
Des	390.200	64	1.440	270,972
<u>1985</u>				
Jan	381.000	60	1.425	267,368
Feb	363.000	60	1.392	260,776
Mrt	378.000	60	1.475	256,271
Apr	369.500	60	1.560	236,859
Mei	365.700	60	1.593	229,567
Jun	359.600	60	1.475	243,797

Tabel : 14 Produktivitas kerja yang dihasilkan setelah adanya kesejahteraan pegawai.

BLN.	PRODUKSI (BUAH)	TENAGA KERJA	JAM KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
<u>1985</u>				
Jul	423.300	62	1.550	273,097
Ags	406.700	62	1.488	273,320
Sep	424.800	62	1.550	274,065
Okt	424.200	62	1.525	278,164
Nov	445.200	62	1.612	276,179
Des	453.100	62	1.612	281,079
<u>1986</u>				
Jan	454.200	64	1.555	292,090
Feb	439.700	64	1.500	293,133
Mrt	467.900	64	1.580	296,139
Apr	463.500	64	1.555	298,071
Mei	488.400	64	1.600	305,250
Jun	496.300	64	1.580	314,114
Jul	496.000	64	1.600	310,000
Ags	476.000	64	1.540	309,091
Sep	566.100	64	1.705	332,023
Okt	496.600	64	1.580	314,304
Nov	525.000	64	1.640	320,122
Des	505.900	64	1.600	316,188

Dari data di atas, maka kita dapat menghitung :

Ad 2. Uji rata-rata dan

Ad 3. Standard deviasi

Tabel : 15 Cara menghitung rata-rata serta standard deviasi sebelum adanya kesejahteraan pegawai.

BLN.	PRODUKTIVITAS		
	KERJA	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$
Jan'84	210,337	- 36,751	1.350,636
Feb	227,619	- 19,469	379,042
Mrt	228,704	- 18,384	337,971
Apr	241,534	- 5,554	30,847
Mei	250,000	2,912	8,480
Jun	275,000	27,912	779,080
Jul	250,305	3,217	10,349
Ags	250,310	3,222	10,381
Sep	279,641	32,553	1.059,678
Okt	232,639	- 14,449	208,774
Nov	235,877	- 11,211	125,687
Des	270,972	23,884	570,445
Jan'85	267,368	20,280	411,278
Feb	260,776	13,688	187,361
Mrt	256,271	9,183	84,327
Apr	236,859	- 10,229	104,632
Mei	229,567	- 17,521	306,985
Jun	243,797	- 3,291	10,831
{	4.447,576	- 8	5.976,784

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

$$\bar{X} = \frac{1}{18} \cdot 4.447,576$$

$$\bar{X} = 247,088$$

$$S = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

$$S = \sqrt{\frac{1}{18} \cdot 5.976,784}$$

$$S = 18,222$$

Tabel : 16 Cara menghitung rata-rata serta standard deviasi setelah adanya kesejahteraan pegawai.

BLN.	PRODUKTIVITAS		
	KERJA	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$
Jul '85	273,097	- 24,482	599,368
Ags	273,320	- 24,259	588,499
Sep	274,065	- 23,514	552,908
Okt	278,164	- 19,415	376,942
Nov	276,179	- 21,400	457,960
Des	281,079	- 16,500	272,250
Jan '86	292,090	- 5,489	30,129
Feb	293,133	- 4,446	19,767
Mrt	296,139	- 1,44	2,074
Apr	298,071	0,492	0,242
Mei	305,250	7,671	58,844
Jun	314,114	16,535	273,406
Jul	310,000	12,421	154,281
Ags	309,091	11,512	132,526
Sep	332,023	34,444	1.186,389
Okt	314,304	16,725	279,726
Nov	320,122	22,543	508,187
Des	316,188	18,609	346,295
Σ	5.356,429	0,007	5.839,766

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

$$\bar{X} = \frac{1}{18} \cdot 5.356,429$$

$$\bar{X} = 297,579$$

$$S = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

$$S = \sqrt{\frac{1}{18} \cdot 5.839,766}$$

$$S = 18,012$$

Dari kedua nilai rata-rata / mean di atas terlihat bahwa rata-rata dari nilai produktivitas kerja sebelum adanya kesejahteraan pegawai (247,088) lebih kecil jika dibandingkan dengan rata-rata dari nilai produktivitas kerja setelah adanya kesejahteraan pegawai (297,579).

Ini menunjukkan bahwa pemberian kesejahteraan pegawai dapat merubah produktivitas kerja, adapun perubahannya dapat dilihat sebesar 50,491 atau naik sebesar 20,43 %.

Begitu pula dengan standard deviasinya, sebelum adanya kesejahteraan pegawai (18,222) sedangkan setelah adanya kesejahteraan pegawai berubah (18,012), ini menunjukkan bahwa hasil produktivitas kerja setelah adanya kesejahteraan pegawai lebih rata.

Ad 4. Pengujian untuk selisih dua mean

Untuk menguji apakah ada perbedaan antara mean sebelum dan setelah adanya pemberian kesejahteraan pegawai, maka kita lihat pada pembahasan di bawah ini.

Selisih dua mean (uji t) :

$$t = \sqrt{\frac{m n (m + n - 2)}{m + n}} \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{\sqrt{mS_1^2 + nS_2^2}}$$

$$m = 18$$

$$n = 18$$

$$\bar{X} = 297,579$$

$$\bar{Y} = 247,088$$

$$S_1 = 18,012$$

$$S_2 = 18,222$$

$$H_0 : \bar{X}_1 = \bar{X}_2, \text{ atau } \bar{X}_1 - \bar{X}_2 = 0 \quad \text{versus}$$

$$H_1 : X_1 \neq X_2, \text{ atau } X_1 - X_2 \neq 0$$

Dengan $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan = $m + n - 2 = 34$ dan menurut tabel

$$c = 2,031$$

Nilai statistik pengujian di bawah H_0 ialah :

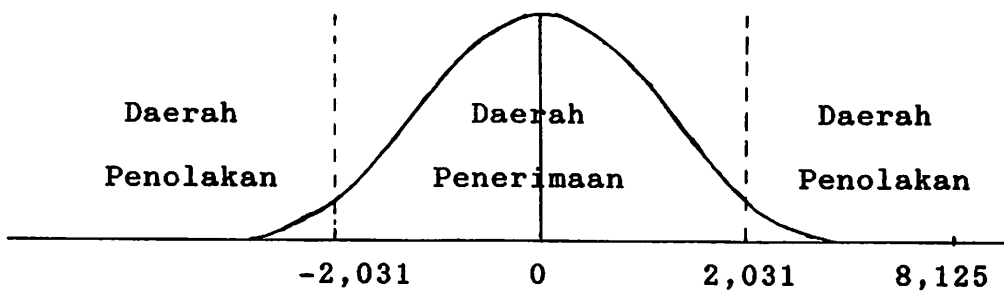
$$t = \sqrt{\frac{18 \cdot 18 \cdot 34}{18 + 18} \frac{297,579 - 247,088}{\sqrt{18 \cdot 18 \cdot 0,12^2 + 18 \cdot 18 \cdot 0,22^2}}}$$

$$t = 17,493 \frac{50,491}{108,704}$$

$$t = 8,125$$

Karena $t = 8,125$ terletak di daerah penolakan, maka H_0 ditolak dan H_1 yang diterima pada $\alpha = 0,05$, ini berarti bahwa kedua mean di atas berbeda.

Gambar 2 :



Ad 5. Uji hipotesa

Berdasarkan informasi dari kepala bagian kepegawaian, menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kesejahteraan pegawai meningkatkan produktivitas kerja rata-rata sebesar 300,00. Pernyataan tersebut perlu diuji kebenarannya, maka cara pengujiannya dengan :

Uji t

$$t = \sqrt{n - 1} \frac{\bar{X} - \mu}{S}$$

Produktivitas rata-rata = $\mu = 300,000$

$n = 18$

$\bar{X} = 297,579$

$S = 18,012$

$H_0 : \bar{X} = 300,000$ versus $H_1 : \bar{X} \neq 300,000$ dengan

$\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan untuk distribusi t ialah

$n - 1 = 17$ dan menurut tabel C, nilai 5 % ialah

$t_s = 2,110$

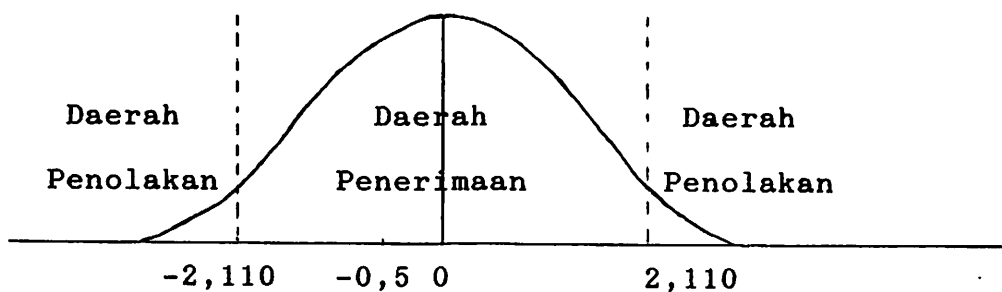
$$t = \sqrt{17} \frac{297,579 - 300,000}{18,012}$$

$t = 4,123 . - 0,134$

$t = - 0,554$

Ternyata $t = - 0,554$ terletak dalam daerah penerimaan, sehingga H_0 diterima dan ini berarti bahwa pernyataan di atas adalah benar.

Gambar 3 :



Tabel : 17 Cara menghitung koefisien korelasi antara kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja.

X	Y	X ²	Y ²	XY
178,680	273,097	31.926,542	74.581,971	48.796,972
179,010	273,320	32.044,580	74.703,822	48.927,013
178,890	274,065	32.001,632	75.111,624	49.027,488
180,230	278,164	32.482,853	77.375,211	50.133,498
180,260	276,179	32.493,668	76.274,840	49.784,027
182,010	281,079	33.127,640	79.005,404	51.159,189
182,570	292,090	33.331,805	85.316,568	53.326,871
183,620	293,133	33.716,304	85.926,956	53.825,081
185,020	296,139	34.232,400	87.698,307	54.791,638
184,970	298,071	34.213,901	88.846,321	55.134,193
185,580	305,250	34.439,936	93.177,563	56.648,295
184,890	314,114	34.184,312	98.667,605	58.076,537
186,230	310,000	34.681,613	96.100,000	57.731,300
187,980	309,091	35.336,480	95.537,246	58.102,926
189,210	332,023	35.800,424	110.239,273	62.822,072
191,020	314,304	36.488,640	98.787,004	60.038,350
191,350	320,122	36.614,823	102.478,095	61.255,345
191,620	316,188	36.718,224	99.974,851	60.587,945
3.323,140	5.356,429	613.835,777	1.599.802,661	990.168,740

Sumber : Kepala bagian keuangan PT Pagenas Bogor

Keterangan :

X : Hasil kesejahteraan pegawai

Y : Hasil Produktivitas kerja

Ad 6. Koeffisien korelasi

$$\begin{aligned}
 r(X,Y) &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{18(990.168,740) - (3.323,140) (5.356,429)}{\sqrt{18(613.835,777) - (3.323,140)^2} \sqrt{18(1.599.802,661) - (5.356,429)^2}} \\
 &= \frac{22.873,853}{76,056 (324,216)} \\
 &= \frac{22.873,853}{24.658,572} \\
 &= 0,928
 \end{aligned}$$

Dari hasil koeffisien korelasi ini (0,928) menyatakan bahwa hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan produktivitas kerja sangat kuat karena hasilnya mendekati satu.

Ad 7. Uji Korelasi

Korelasi antara X dan Y

$$t = \sqrt{n - 2} \frac{r}{\sqrt{1 - r^2}}$$

H0 : tidak ada korelasi antara X dan Y yaitu $\rho = 0$
versus

H1 : ada korelasi positif, yaitu $\rho > 0$, distribusi t
dengan (n - 2) derajat kebebasan

Menurut tabel C dengan 16 derajat kebebasan =
P (|t| > 1.746) = 0,10 jadi P (t > 1,764) = 0,05

$$t = \sqrt{18 - 2} \frac{0,928}{\sqrt{1 - 0,928^2}}$$

$$t = 4 \cdot \frac{0,928}{0,373}$$

$$t = 9,952$$

Karena $t = 9,952 > 1,746$ maka H_0 terletak di daerah penolakan dan ini berarti ada korelasi positif antara X dan Y.

Untuk lebih jelas tentang pembahasan di atas yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat kita lihat di bawah ini

1. Mean :

Sebelum pemberian kesejahteraan pegawai = 247,088

Setelah pemberian kesejahteraan pegawai = 297,579

Ada kenaikan sebesar 20,43 %

2. Standard Deviasi :

Sebelum pemberian kesejahteraan pegawai = 18,222

Setelah pemberian kesejahteraan pegawai = 18,012

Terlihat bahwa adanya penurunan, ini berarti bahwa produktivitas kerja setelah adanya kesejahteraan pegawai lebih rata.

3. Uji selisih dua mean, ternyata berbeda karena,

$$8,125 > 2,031$$

4. Uji hipotesa produktivitas rata-rata sebesar

300,000 diterima dengan $\alpha = 5 \%$

$$- 2,110 < - 0,554 < 2,110$$

5. Koeffisien korelasi memperlihatkan hubungan yang

kuat karena 0,928 mendekati satu.

Dan setelah diuji korelasi tersebut ternyata benar ada korelasi positif antara kesejahteraan pegawai dengan produktivitas kerja.

BAB V

RANGKUMAN KESELURUHAN

PT Pagenas atau Pabrik Gelas Nasional didirikan pada tahun 1956, pada mulanya merupakan sebuah perusahaan yang bersifat keluarga, karena saham-sahamnya dimiliki oleh anggota keluarga saja.

Pada waktu itu PT Pagenas memproduksi alat-alat seperti : gelas minum, semprong lampu, botol-botol dan lain-lain, hasil produksi tersebut merupakan ciptaan dari perbengkelan sendiri dan mempunyai daerah pemasaran di wilayah Indonesia seperti Jawa dan Sumatera.

Karena adanya persaingan pada tahun 1967 dari barang-barang impor maka perusahaan mengalami kemacetan, sehingga pada tahun 1969 perusahaan harus memperbaharuinya agar maju kembali.

Cara pembaharuan tersebut antara lain dengan menjual sebagian saham-sahamnya kepada pihak luar dan juga hasil produksi di tambah dengan memproduksi stoples.

Setelah pembaharuan ini, perusahaan dapat bertahan selama 14 tahun lamanya.

Pada tahun 1984 perusahaan lebih mengkhususkan untuk memproduksi botol-botol sehingga daerah pemasarannya mempunyai segmentasi tertentu yaitu untuk perusahaan-perusahaan tertentu saja, seperti perusahaan kosmetik, perusahaan obat-obatan dan lain-lain. Pada waktu itu perusahaan telah memiliki mesin yaitu mesin press (hand

press). Dengan dimilikinya alat mesin ini perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Karena kebutuhan perusahaan-perusahaan kosmetik dan obat-obatan yang cukup banyak maka PT Pagenas berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

- Pendidikan
- Ketrampilan
- Disiplin
- Sikap dan etika kerja
- Motivasi
- Gizi dan kesehatan
- Tingkat penghasilan
- Jaminan sosial
- Lingkungan kerja dan iklim kerja
- Teknologi
- Sarana produksi
- Manajemen
- Kesempatan berprestasi
- Kebijakan perpajakan
- Tingkat umum permintaan akan barang-barang

Tanggung jawab produktivitas terletak di tangan manajemen, karena hanya manajemenlah yang dapat menciptakan hubungan antara manusia yang serasi.

Hubungan manusia yang serasi dalam perusahaan adalah hubungan antar pimpinan perusahaan dan para pegawai. Agar

para pegawai menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, maka pimpinan perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja tersebut dengan berbagai cara.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber ini berupa tanah, bahan baku, pabrik, mesin dan alat serta jasa manusia atau tenaga kerja.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti bahwa diperoleh hasil yang lebih besar dengan menggunakan sumber yang sama, yakni dengan biaya yang sama berupa tanah, bahan baku, waktu, mesin dan tenaga kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan jasa manusia atau tenaga kerja, seperti memberikan kesejahteraan kepada pegawai. Kesejahteraan pegawai atau disebut juga dengan istilah kompensasi tidak langsung, kompensasi pelengkap, daftar pembayaran yang tersembunyi, fringe benefit dan lain-lain dimaksudkan untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai adalah :

- perubahan di dalam sikap para karyawan

- permintaan organisasi buruh
- permintaan pemerintah
- persaingan antar para pengusaha dengan memberikan berbagai jaminan dengan maksud agar para pegawai tidak lari dari perusahaan
- pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah yang mengakibatkan pengusaha tidak dapat begitu saja menaikkan tingkat upah sehingga pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para pegawainya.

Sedangkan jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai adalah :

- Bayaran selama tidak bekerja, seperti asuransi, ketuna karyaan, uang liburan, uang sakit, uang pesangon dan lain-lain.
- Tunjangan asuransi, termasuk asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidakmampuan.
- Tunjangan masa tua, seperti pensiun dan jaminan sosial.
- Tunjangan pelayanan pegawai, seperti tunjangan pelayanan pribadi, tunjangan pelayanan pekerjaan, subsidi perawatan anak, subsidi transportasi dan lain-lain.

Mulai pertengahan tahun 1985 PT Pagenas lebih memperhatikan tentang kesejahteraan pegawainya karena perusahaan menyadari bahwa dalam mengerjakan pekerjaannya pegawai harus sehat jasmani maupun rohani sehingga

produksi yang dihasilkan menjadi lebih baik dan maksimum. Didukung pula bahwa para pegawai PT Pagenas sebagian besar adalah pegawai lapangan atau pegawai yang bekerja langsung pada proses produksi.

Adapun fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh PT Pagenas dalam memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya berupa :

- Tunjangan selama tidak bekerja yang terdiri dari hari libur, lembur, uang sakit dan uang pesangon.
- Tunjangan pelayanan pegawai yang terdiri dari fasilitas perumahan, transportasi dan pelayanan kesehatan.
- Kesejahteraan lainnya yang berupa uang duka cita, uang suka cita, pakaian seragam atau kerja dan tunjangan hari raya.

Setelah adanya perubahan dalam pemberian kesejahteraan kepada pegawai, terlihat adanya perubahan dalam tingkat absensi dan produksi.

Absensi menjadi turun sebesar 24,58 % dan untuk produksi hasilnya menjadi meningkat.

Produktivitas kerjapun meningkat setelah adanya kesejahteraan pegawai.

Hubungan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan pegawai sangat kuat dan hubungan ini bersifat positif.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari pembahasan di muka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. PT Pagenas semula merupakan perusahaan keluarga yang memproduksi alat-alat seperti gelas, semprong lampu, botol-botol dan lain-lain. Mempunyai daerah pemasaran yang cukup luas di Jawa dan Sumatera. Tetapi sekarang telah berubah yaitu bukan merupakan perusahaan keluarga, karena sebagian saham PT Pagenas telah dijual kepada pihak luar, produksinya lebih mengkhususkan pada produksi botol-botol untuk perusahaan kosmetik, farmasi sehingga daerah pemasarannya mempunyai segmentasi tertentu.
2. Pemberian kesejahteraan pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja apalagi untuk perusahaan yang banyak mempergunakan tenaga kerja manusia.
3. PT Pagenas dalam memberikan kesejahteraan pada para pegawainya cukup baik terlihat dengan adanya penurunan dalam tingkat absensi dan adanya kenaikan dari produksi yang dihasilkan, walaupun

- untuk tingkat produksi yang naik tidak menjamin peningkatan dari produktivitas kerja.
4. Dalam satu kali proses produksi PT Pagenas menggunakan bahan-bahan seperti bahan baku, tanah, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan waktu serta tenaga kerja yang sama, sehingga faktor ketidak hadiran untuk bagian produksi menentukan hasil dari produksi.
 5. Mutu dari hasil produksi ditentukan oleh para pegawai itu sendiri terutama pada bagian pembakaran / peleburan sehingga para pegawai pada bagian ini diperlukan pegawai yang benar-benar ahli, terampil dan teliti.

6.2. Saran - saran

1. Kesejahteraan pegawai pada PT Pagenas sebaiknya ditambah dengan fasilitas perumahan yang bersifat permanen, maksudnya agar keberadaan pegawai pada perusahaan akan menjadi lebih lama.
Sehingga perusahaan dapat menahan pegawai yang telah trampil dan berpengalaman.
Dengan pegawai yang trampil dan berpengalaman akan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja.
2. PT Pagenas sebaiknya mengadakan kegiatan olah raga untuk para pegawainya.
Kegiatan olah raga dapat membuat pegawai lebih

sehat baik jasmani maupun rohani, dengan demikian dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Dalam pembayaran upah pegawai harian, sebaiknya pegawai juga mendapat upah bulanan walaupun jumlahnya tidak terlalu besar.

Dalam pemberian upah lembur sebaiknya dipisahkan dari upah harian, upah lembur dapat diberikan pada pertengahan bulan.

Maksud dari semuanya itu untuk menambah kegairahan dalam bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja.

Lektor Mahasiswa, Jakarta.

9. International Labour Office : Penelitian Kerja dan Produktivitas.
Penerbit Erlangga. Thn. 1986.
10. J. Ravianto, SE : Produktivitas dan Laba.
Seri Produktivitas VIII.
Cetakan Pertama. Penerbit
Lembaga Sarana Informasi Usaha
dan Produktivitas. Thn. 1986.
11. J. Ravianto, SE : Produktivitas dan Pengukuran.
Seri Produktivitas VIII.
Cetakan Pertama. Penerbit
Lembaga Sarana Informasi Usaha
dan Produktivitas. THn. 1986.
12. Kal.Susilo Martoyo, kolonel,SE : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Edisi Pertama. Penerbit BPFE
Yogyakarta. Thn. 1987.
13. Kartini Kartono, Dra : Pengantar Metodologi Research Sosial.
Penerbit Alumni Bandung. Thn.
1976.
14. M. Manullang, Drs : Management Personalialia.
Cetakan Keenam. Penerbit Ghalia
Indonesia. Thn. 1981.
15. Moch. Surya, Dr : Pengantar Metode Penelitian.
FIK IKIP Bandung. Thn. 1974.
16. Moekijat, Drs : Manajemen Kepegawaian.

Penerbit Alumni. Thn. 1985.
Bandung.

17. P A Surjadi : Pendahuluan Teori Kemungkinan
dan Statistika.

Cetakan Kedua Bandung. Penerbit
ITB. Thn. 1980.

18. T Hani Handoko, Drs : Manajemen Personalia dan Sumber
Daya Manusia.

Edisi Pertama. Penerbit Liberty
Yogyakarta. Thn. 1985.

LAMPIRAN I

ANGKET PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PAGENAS

I. DATA PRIBADI

1. N a m a :
(boleh ditulis boleh tidak)
2. Jenis kelamin :
3. U m u r :
4. Bagian :
5. Pendidikan :

II. PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan hendaknya dibaca dahulu secara keseluruhan, setelah itu berilah tanda (x) untuk setiap alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

1. Apakah saudara tahu tentang arti dari pada kesejahteraan pegawai ?
 - a. tahu
 - b. kurang tahu
 - c. tidak tahu
2. Apakah dengan adanya pemberian kesejahteraan pada perusahaan akan bermanfaat ?
 - a. ya
 - b. tidak
 - c. tidak tahu
 - d. biasa saja

3. Menurut saudara apakah penerapan kesejahteraan pada perusahaan ini baik ?
 - a. ya
 - b. tidak
 - c. cukup
4. Tahukah saudara arti daripada produktivitas kerja ?
 - a. tahu
 - b. kurang tahu
 - c. tidak tahu
5. Bagaimana menurut saudara keadaan produktivitas kerja pada perusahaan selama ini ?
 - a. stabil
 - b. tidak stabil
 - c. tidak tahu
 - d. biasa saja
6. Menurut saudara apakah kesejahteraan pegawai mempengaruhi produktivitas kerja ?
 - a. ya
 - b. tidak
 - c. tidak tahu