

BABIV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik gula Djombang Baru, didirikan pada tahun 1895 yang dimiliki oleh Belanda atas nama Direksi AMEMAET & Co. pada tahun 1957 diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan diurus oleh PPN (Perusahaan Perkebunan Negara) yang pusatnya di Jawa Timur dan unit gula di tiap Karisdenan, kemudian pada tahun 1963 terjadi Reorganisasi I berdasarkan peraturan pemerintah no. I dan II tahun 1963 yang berbunyi, yaitu:

- a. Di pusat dibentuk BPU-PPN Gula
- b. Di Jawa Timur diubah menjadi penasehat BPU-PPN Jawa Timur
- c. Unit gula di karisdenan diubah menjadi kantor Direksi Inspeksi, dimana Pabrik Gula Djombang Baru termasuk dalam inspeksi X Surabaya.

Pada tahun 1968 terjadi Reorganisasi II berdasarkan peraturan pemerintah no. 14 tahun 1968 yang berisi BPU-PPN Gula dibubarkan dan daerah dibentuk Direksi PN Perkebunan yang berbadan hukum sendiri antara lain PNP XXI untuk pabrik gula ex Karisdenan Kediri dan PNP XXII untuk Pabrik Gula ex Karisdenan Kediri dan PNP XXII untuk Pabrik Gula ex Karisdenan Surabaya.

Pada daerah ex karisdenan Surabaya berdiri sendiri dengan nama PNP XXII yang membawahi 7 buah Pabrik Gula dan 1 buah rumah sakit, yaitu:

- a. Pabrik Gula : “KRIAN”
- b. Pabrik Gula : “TOELANGAN”

- c. Pabrik Gula : “WATOE TOELIS”
- d. Pabrik Gula : “KREMBOONG”
- e. Pabrik Gula : “GEMPOL KREP”
- f. Pabrik Gula : “TJOEKIR”
- g. Pabrik Gula : “Djombang Baru”
- h. Dan satu buah Rumah Sakit “GATOEL” Mojokerto.

Pada tahun 1973 terjadi Reorganisasi III berdasarkan peraturan pemerintah no.29 tahun 1973 yang berisi :

- a. Menggabungkan PNP XXI dengan PNP XII (ex Karisedenan Kediri) yang terdiri dari 5 Pabrik Gula dan 1 rumah sakit, yaitu:
 - 1) Pabrik Gula: “LESTARI”
 - 2) Pabrik Gula: “MERITJAN”
 - 3) Pabrik Gula: “PESANTREN BARU”
 - 4) Pabrik Gula: “NGADIREDJO”
 - 5) Pabrik Gula: “MODJO PANGGOONG”
 - 6) Dan satu buah rumah sakit “TOELOENG REDJO”.

Menjadi PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero) terdiri dari 12 pabrik dan 2 buah rumah sakit. Pada tanggal 11 Maret 1996 terjadi Restrukturisasi BUMN dilingkungan DEPTAN menjadi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang terdiri dari ex PTP XXI (Persero). Namun PG. “KRIAN” Sekarang sudah tidak beroperasi (Bangkrut), akan tetapi PT PN X (Persero) memiliki 2 buah pengganti yaitu PG “BONE” & PG “CAMMING”. Sehingga jumlah Pabrik Gula yang bernaung dalam PT Perkebunan Nusantara X (Persero) berjumlah 13 PG.

2. Bentuk Hukum Perusahaan

Seperti yang telah dijelaskan di atas berdasarkan Akta Notaris Lumban Tobing Nomor 48 pada tanggal 31 Desember 1973 dan Nomor 68 pada

tanggal 30 Januari 1974 PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero) didirikan. Persero ini bertujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan nasional pada umumnya, dan disektor pertanian pada khususnya. Untuk mencapai tujuan seperti diatas, Persero menjalankan usaha usaha di bidang pertanian, perkebunan dan industri (Khususnya industri gula) dalam arti yang seluas-luasnya. Jadi jika ditinjau dari bidang usahanya maka, PG Djombang Baru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan pabrikasi.

3. Lokasi

Pabrik Gula Djombang Baru terletak di desa Lor Kecamatan Jombang, kabupaten Jombang, terletak di Jl. Panglima Sudirman no. 1 Jombang. Telepon (0321) 861311, fax (0321) 86637. Lokasi pabrik dibatasi oleh:

- Sebelah Selatan : Desa Pulo Lor
- Sebelah Barat : Jalan Kapten Tendean
- Sebelah Utara : Jalan Panglima Sudirman
- Sebelah Timur : Desa Jagalan

Bila ditinjau dari syarat-syarat pendiri pabrik, maka lokasi Pabrik Gula Djombang Baru ini cukup strategis, karena:

- Terletak dipinggir jalan raya Jombang-Surabaya sehingga aksesnya lebih mudah.
- Dekat dengan sungai sehingga kebutuhan air mudah dipenuhi.
- Banyak tenaga kerja disekitar pabrik.

- Iklim dan tanahnya sangat berpotensi untuk ditanami tanaman tebu yang merupakan bahan baku utama.

Luas area pabrik adalah 66441 m². Luas bangunan pabrik 9408 m², sedangkan luas yang lain (untuk perumahan pegawai, large, dll) adalah 5703 m². Pabrik Gula Djombang Baru merupakan salah satu unit produksi Pabrik Gula dibawah naungan PT Perkebunan Nusantara X (Persero) yang berkantor Direksi di jalan Jembatan Merah 3-11 Surabaya.

1. Visi dan Misi

b. VISI

Menjadi perusahaan agribisnis berbasis perkebunan yang terkemuka di Indonesia yang tumbuh dan berkembang bersama mitra.

c. MISI

- 1) Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestic dan internasional.
- 2) Mendedikasikan untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan stakeholder melalui kepemimpinan, inovasi, dan kerjasama tim, serta organisasi yang efektif.

4. Struktur Organisasi

Bagi suatu perusahaan struktur organisasi diperlukan sebagai kerangka untuk menunjukkan fungsi dan hubungan keseluruhan kegiatan untuk mencapai sasaran. Sedangkan arti penting struktur organisasi bagi sebuah perusahaan adalah untuk membantu mengatur dan mengarahkan

usaha – usaha dalam dalam organisasi. Adanya pembagian tugas (*Job Description*) yang efektif dan efisien dalam perusahaan yang tercermin dalam struktur organisasinya merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Struktur Organisasi PG Djombang Baru merupakan gambaran atau susunan organisasi yang secara sistematis berisikan tentang pembagian tugas dan tanggung jawab dari bagian-bagian serta hubungan yang terdapat dalam lembaga atau organisasi itu sendiri. Pada organisasi ini wewenang atau perintah dari puncak pimpinan memancar kebawah vertikal tanpa dibatasi oleh fungsi-fungsi tertentu.

Struktur organisasi PG. Djombang Baru merupakan Perseroan dibawah naungan PTPN. X yang berkantor pusat di jalan Jembatan Merah No. 3 – 5 Surabaya. Pimpinan tertinggi adalah administratur sebagai wakil direksi dari kantor pusat. Administratur diwakili oleh seorang wakil yaitu Kepala Bagian tanaman yang sewaktu-waktu dapat menggantikan tugas pimpinan perusahaan apabila Administratur tidak ada ditempat atau tugas lain. Administratur membawahi empat Kepala Bagian yang meliputi : Kepala Bagian Tanaman, Instalasi, Pengolahan, dan Kepala Bagian AK&U (Administrasi Keuangan dan Umum).

Tabel 4.1. Keterangan Struktur Organisasi

KETERANGAN					
A = Administratur	B = Kabang Instalasi	C = Kabag AK&U	D = Kabag Quality Control	E = Kabag Pengolahan	F = Kabag Tanaman
G = Waka Instalasi	H = Waka Pengolahan	I = Skk Ta & Pengembangan	J = Skk Ts & perencanaan BBT		L = RC St Ketel
M = RC St Gilingan	N = RC St Puteran	O = RC St Tengah	P = RC St Listrik & Instrument	Q = RC	S = RC Perencana & Pengawasan
T = RC Hak	U = RC Pembukaaan	V = RC Sekum	W = Khemiker	X = Asisten Khemiker	
Z =		b = SKW I (TR)	c = SKW II (TR)	d = SKW III (TR)	e = SKW IV (TR)
f = SKW V (TR)	g = SKW VI (TR)	h = SKW VII (TR)	i = TRM L TRM LL	j = SKW TS	k = SKW TS Barat
l = Litbang	m = Ass RC St Listrik & Instr	n = Kendaraan	o = St Remise	p = St besali	q = KTR Instalasi
r = Red & Pen	s = Gudang	t = Kadiskam	u = Dokter	v = TU Hasil	w = KVA
y = Mandor	z = Mandor LAB	1 = SPV RC St Ketel	2 = SPV RC St Gilingan	3 = SPV RC St	4 = SPV RC St Tengah
5 = Listrik & Instrumen	6 = SPV Kendaraan	7 = `SPV Remise	8 = `KP	9 = Pelaksana	? = Mantri
< = Sipan		“ = Pembantu	^ = Danto	+ = Danru1- 3	@ = SPT SV Besali
# = SPV KTR Instrumen	\$ = SPV Ged & Pen				

Tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

a. Administratur

Administratur sebagai pimpinan tertinggi di pabrik gula mempunyai jabatan sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan dan program kegiatan secara keseluruhan yang telah ditetapkan oleh direksi dalam pengelolaan pabrik gula.
- 2) Memimpin dan mengkoordinir tugas pada kepala bagian agar terdapat kesatuan tindakan dalam melaksanakan kegiatan operasional terpadu guna mencapai target produksi secara efektif dan efisien.
- 3) Mengelola serta mempertanggungjawabkan sumber daya manusia, sumber dan peralatan pabrik sesuai norma yang berlaku.
- 4) Bertanggung jawab atas semua tugas dari masing-masing bagian yang ada di perusahaan.
- 5) Memelihara keharmonisan dalam hubungan kerja dan pelaksanaan kegiatan perusahaan sehari-hari dan mempertahankan kesejahteraan karyawan.
- 6) Mewakili perusahaan dalam melakukan hubungan keluar dengan instalasi lain.
- 7) Bertanggungjawab kepada direksi atas kelancaran pelaksanaan tugas pengelolaan di pabrik gula.

b. Kepala Bagian Tanaman

Kepala bagian tanaman mempunyai tugas pokok menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Administratur, mengkoordinir semua tugas bagian tanaman dan bertindak sebagai wakil administratur apabila tidak ada ditempat. Demi kelancaran tugas dibantu oleh beberapa bagian antara lain:

1) Sinder Kebun Kepala Bagian

Sinder kebun wilayah membantu kepala bagian tanaman mempunyai tugas dan wewenang antara lain:

- a) Mengkoordinir semua tugas sinder kebun wilayah sesuai dengan tanggung jawabnya.
- b) Mengkoordinir pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan anggaran perusahaan bagian tanaman.
- c) Menghimpun data dan informasi untuk kepentingan dibagian tanaman dan menjamin penyediaan tebu dari rayon sesuai dengan rencana.

2) Sinder Kebun Kepala Angkutan

Sinder kebun kepala angkutan mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain:

- a) Melaksanakan dan membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran perusahaan dalam bidang angkutan, tabungan untuk tebu milik sendiri.

- b) Menjamin kelancaran penyediaan tebu dalam musim giling dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan kapasitas giling.
- c) Diluar masa giling mengadakan perbaikan dan pembenahan wilayah emplasemen untuk persiapan giling yang akan datang.
- d) Mengatur pelaksanaan tebang atau jadwal tebang sesuai dengan kemasakan masa tanam tebu.

(1) Sinder Kebun Wilayah

Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- (a) Melaksanakan *policy administrasi cq.* Kepala bagian tanaman dan sinder kebun wilayah baik untuk kegiatan tanaman maupun untuk tebang angkut tebu.
- (b) Mengadakan penyuluhan bagi para petani tebu rakyat di wilayah kerja untuk mencari pemasukan areal tanaman tebu.
- (c) Memberikan bimbingan kepada para petani tebu rakyat mengenai cara tanam yang baik agar produksi tebu dapat tinggi.
- (d) Mengembangkan tanaman tebu rakyat intensifikasi meliputi Tebu Rakyat Intensifikasi Non Kredit (TRINK) dan Tebu Rakyat Intensifikasi Non Kredit (TRIP dan TIRN) sesuai dengan INPRES No. 9/1975.

- (e) Mengatur tebang angkut tebu di wilayahnya, mulai dari penentuan jadwal tebang sampai pelaksanaan penebangan sesuai dengan besar besar kecilnya bagian yang telah ditentukan wilayah.

(2) Kepala Bagian Instalasi

Kepala Bagian Instalasi mempunyai tugas dan tanggungjawab semua kegiatan yang ada di bagian instalasi termasuk kelancaran jalannya proses produksi dengan mengadakan pemeliharaan dan pengadaan alat-alat yang diperlukan dalam proses produksi. Adapun tugas dan tanggungjawabnya meliputi:

- (a) Melaksanakan *policy* administrasi tentang jalannya proses produksi.
- (b) Membuat rencana kerja serta rencana kebutuhan anggaran perusahaan untuk keperluan instalasi, yaitu biaya pemeliharaan mesin-mesin dan perlengkapan dalam satu tahun.
- (c) Mengusahakan bekerjanya seluruh instalasi pabrik untuk menjamin kelancaran jalannya produksi (termasuk penyediaan air, penggunaan uap dan lain-lain)
- (d) Membina kerjasama yang baik antar bagian, mengingat proses produksi dilakukan terus menerus dalam musim

giling. Apabila terjadi kerusakan salah satu mesin akan menghentikan kegiatan proses produksi secara keseluruhan.

(3) Kepala Bagian Pengolahan

Kepala bagian pengolahan mempunyai tugas dan tanggungjawab di bagian pengolahan yang antara lain meliputi :

- (a) Melaksanakan *Policy* bagian pengolahan administrasi tentang pelaksanaan operasional di bagian pengolahan.
- (b) Menyusun rencana kebutuhan anggaran perusahaan untuk bagian pengolahan selama satu tahun.
- (c) Melaksanakan pembinaan kerjasama yang baik dalam proses pengolahan bahan baku tebu sehingga menjadi gula yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan.
- (d) Mengusahakan adanya kerjasama dengan bagian instalasi yaitu masinis kegiatan proses pengolahan gula dapat berjalan dengan lancar, efisien dan efektif.
- (e) Menghimpun data dan informasi dalam meningkatkan pengendalian dan mengadakan evaluasi mengenai besarnya biaya pengolahan sehingga dapat ditekan biaya produksi.

(f) Kepala bagian pengolahan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dibantu oleh beberapa chemika atau dokter gula.

(4) Kepala Bagian Administrasi Keuangan dan Umum

Kepala bagian administrasi keuangan dan umum mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan dari administrasi mengkoordinir semua kegiatan yang ada di bagian administrasi keuangan dan umum. Untuk kelancaran tugas yang ada di bagian administrasi keuangan dan umum dibagi dalam beberapa bagian, yaitu :

- (a) Bagian Perencanaan dan Pengawasan mempunyai tugas
- (b) Mengkoordinir dalam penyusunan rencana kebutuhan anggaran perusahaan dari seluruh bagian.
- (c) Merencanakan kebutuhan penggunaan sumber dana atas dasar anggaran.
- (d) Mengadakan pengawasan dan pengendalian atas penggunaan sumber dana.
- (e) Membuat laporan atas penggunaan sumber dana atau realisasi modal kerja.

(5) Bagian Pembukuan mempunyai tugas :

- (a) Membukukan semua transaksi secara harian yang terjadi di perusahaan baik secara kas atau tunai maupun

non kas yaitu mengenai penggunaan barang dan hasil produksi.

(b) Membuat laporan keuangan secara periode (bulanan) dalam bentuk neraca dan laporan manajemen.

(6) Bagian Sekum (Sekretaris dan Umum) mempunyai tugas :

(a) Menyelesaikan persuratan baik surat yang keluar maupun masuk dalam bentuk ekspedisi.

(b) Melakukan pengarsipan semua surat-surat atau dokumen.

(c) Memproses administrasi pengadaan bahan atau barang untuk kebutuhan pabrik sesuai produksi.

(7) Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tugas :

(a) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan standart informasi yang ada.

(b) Mengadakan pembinaan tenaga kerja melalui pendidikan, kursus, latihan training.

(c) Melakukan pembayaran yang menjadi hak-hak karyawan, yaitu pembayaran gaji, upah dan santunan.

(d) Membuat laporan secara periode mengenai posisi tenaga kerja dan biaya yang telah dibayarkan pada karyawan.

(8) Bagian Gudang mempunyai tugas :

(a) Menerima barang atas dasar pengadaan yang dibutuhkan masing-masing bagian.

- (b) Menyimpan barang-barang dalam gudang sesuai dengan jenis barang dan dicatat dalam kartu gudang.
- (c) Membukukan atas penerimaan dan pengeluaran barang yang dipakai dalam buku gudang.
- (d) Membuat laporan posisi persediaan barang yang ada di gudang setiap periode.
- (e) Mengadakan *stock opname* persediaan barang pada akhir tahun.

3) Ketenagakerjaan

Adapun Status Karyawan pada PG. Djombang Baru (Persero) Jombang dapat dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut :

a) Karyawan Pimpinan

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

b) Karyawan Pelaksan, terdiri dari :

(1) Karyawan Tetap

Karyawan yang mempunyai hubungan dengan perusahaan untuk jangka waktu yang ditentukan. Karyawan tetap terdiri dari :

(a) Karyawan Tetap Bulanan

(b) Karyawan Tetap Harian

(2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Pada saat permulaan hubungan kerja melalui masa percobaan.

Karyawan tidak tetap terdiri dari :

(a) Karyawan Honorer

Karyawan yang bekerja pada waktu tertentu dengan sistem kontrak. Karyawan ini mendapat upah secara harian atau bulanan.

(b) Karyawan Kampanye

Karyawan yang bekerja hanya dalam masa giling dan terlibat langsung dengan proses pembuatan gula. Karyawan ini mendapatkan upah secara harian atau bulanan.

(3) Karyawan Musiman

Karyawan yang bekerja hanya dalam satu musim dan tidak berhubungan dengan proses pembuatan gula. Karyawan musiman ini dibedakan menjadi tiga :

(a) Karyawan Musiman Tanaman

Karyawan yang melaksanakan pekerjaan mulai dari pembukuan tanah, persiapan tanah, pemeliharaan tebu sampai pada tebu siap tebang, karyawan ini

mendapatkan upah secara harian, bulanan atau borongan .

(b) Karyawan Lain-lain

Karyawan yang bekerja diemplasemen yang tidak ada hubungan dengan penggilingan tebu. Karyawan ini mendapat upah harian, upah bulanan atau borongan.

(4) Karyawan Borongan

Karyawan yang melakukan pekerjaan yang bersifat diborongan dengan upah borongan.

(5) Karyawan Harian Lepas

Karyawan yang hanya bekerja bila ada suatu pekerjaan tertentu dan bisa berhenti sewaktu-waktu bila pekerjaan sudah dianggap selesai. Karyawan ini mendapat upah berdasarkan hari-hari karyawan bekerja. Adapun jumlah tenaga kerja PG Djombang Baru bias dilihat pada tabel :

Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Kerja PG Djombang Baru Tahun 2013
(PG Djombang Baru, 2013)

No.	Jenis Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Karyawan Pimpinan	35
2	Karyawan Pelaksana :	
	a. Karyawan Tetap	222
	b. Karyawan Tidak Tetap :	
	- Karyawan Kampanye	220
	- Karyawan PKWT	182
	- Karyawan Honorer	1
	- Karyawan Outsourcing	132
	Total	792

Adapun pengaturan jam kerja dibagi menjadi dua yaitu jam kerja untuk karyawan yang berada di pabrik dan jam kerja untuk karyawan yang ada di kantor. Untuk karyawan di pabrik setiap hari masuk, termasuk hari minggu dan hari besar.

a) Jam kerja karyawan di pabrik dibagi dalam 3 shift yaitu :

- (1) Shift pagi Jam 06.00 - 14.00 WIB
- (2) Shift siang Jam 14.00 - 22.00 WIB
- (3) Shift malam Jam 22.00 - 06.00 WIB

b) Jam kerja untuk karyawan kantor adalah :

Sedangkan jam kerja untuk karyawan kantor terdapat dalam tabel

Tabel 4.3 Jam Kerja Karyawan (PG Djombang Baru Tahun 2013)

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin – Kamis	06.30 – 10.30	10.30 – 11.15
	11.45 – 14.15	
Jum'at	06.30 – 11.30	10.30 – 11.15
Sabtu	06.30 – 10.30	
	11.45 – 14.15	

5. Sistem Upah Dan Penggajian

Berdasarkan system pengupahannya, karyawan PTPNX (Persero) PG Djombang Baru digolongkan menjadi 3, yaitu:

- a. Karywan tetap, menerima gaji setiap bulan dan besarnya gaji mereka ditentukan berdasarkan jabatan serta pengalaman kerja.

- b. Karyawan tidak tetap, dalam PG Djombang Baru karyawan tidak tetap digolongkan menjadi 3 golongan, yaitu:
 - 1) Karyawan Kampanye (Musiman)
 - 2) PKWT
 - 3) Karyawan Outsourcing (Kontrak)
- c. Sistem pengupahannya sesuai dengan kontrak kerja (Perjanjian kerja). Pensiunan, menerima gaji tiap bulan yang dapat diambil di BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Negara) dan besarnya telah ditetapkan berdasarkan jabatan.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan data dinyatakan normal jika signifikansi $> 0,05$ (Priyatno, 2011 : 86). Untuk melihat pengaruh kepuasan gaji terhadap motivasi kerja maka terlebih dahulu yang harus dilakukan adalah menguji kenormalan data tersebut, setelah itu hasil analisa data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17 *for windows*.

Berikut ini adalah uji normalitas data tentang kepuasan gaji dan motivasi kerja:

Tabel 4.4 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepuasangaji	.123	80	.005	.974	80	.101
motivasikerja	.171	80	.000	.887	80	.000

Dari tabel tersebut dikatakan normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dan tidak normal jika nilai signifikan kurang dari 0,05. Sedangkan yang tertera dalam tabel di atas nilai signifikan pada variabel kepuasan gaji $0,005 < 0,05$ dan motivasi kerja $0,000 < 0,05$ jadi dapat dinyatakan bahwasannya kedua data dari variable sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Tingkat Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian, berikut peneliti akan menjelaskan gambaran umum data yang sudah diperoleh pada karyawan Pabrik Gula Djombang Baru

a. Kepuasan Gaji

Pada tingkat kepuasan gaji karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru dapat dikategorikan sebagai berikut. Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 17.0 for windows, maka dapat diketahui Standar Deviasi X seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Standart Deviasi Kepuasan Gaji

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.0625	31.882	5.64643	18

Untuk mengetahui tingkat kepuasan gaji karyawan Pabrik Gula Djombang Baru, maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori berikut ini (Azwar, 2007:83) :

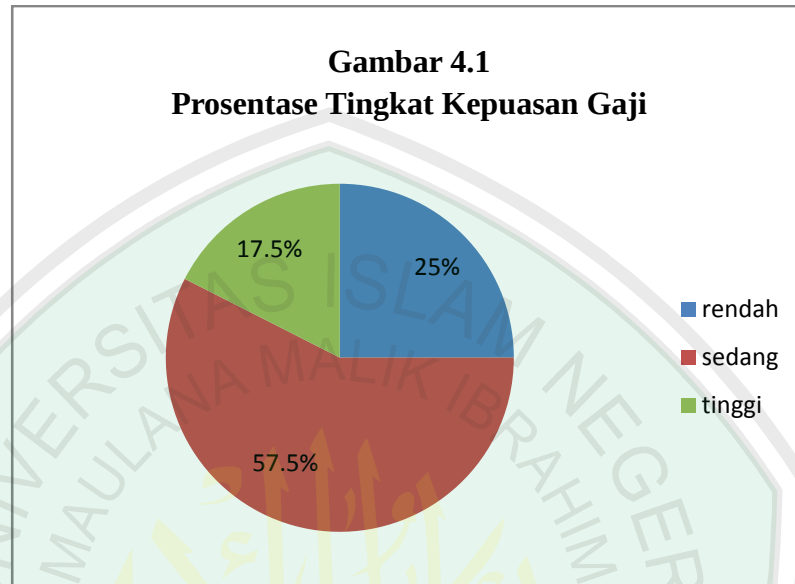
Tabel 4.6 Kategori Kepuasan Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	20	25.0	25.0	25.0
Sedang	46	57.5	57.5	82.5
Tinggi	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 80 responden yang berpartisipasi terdapat 20 orang atau 25% mempunyai kepuasan gaji rendah, 46 orang atau 57.5% mempunyai kepuasan gaji sedang dan 14 orang atau 17.5% mempunyai kepuasan gaji tinggi. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui tingkat kepuasan gaji yang tertinggi ada pada kategori sedang, maka karyawan Pabrik Gula Djombang Baru rata-rata mempunyai tingkat kepuasan gaji sedang.

Hal ini ditunjukkan dengan skor 57.5% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 25% untuk kategori rendah dan 17,5% untuk

kategori tinggi. Gambaran lebih jelas untuk melihat tingkat kepuasan gaji karyawan Pabrik Gula Djombang Baru :



Dapat dilihat dari diagram diatas bahwa tingkat kepuasan gaji pada karyawan Pabrik Gula Djombang Baru mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 57.5%.

b. Motivasi Kerja

Pada tingkat motivasi kerja karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru dapat dikategorikan sebagai berikut. Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 17.0 *for windows*, maka dapat diketahui Standar Deviasi Y seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Standart Deviasi Motivasi Kerja

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.6125	46.443	6.81490	22

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru, maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori berikut ini (Azwar, 2007:83) :

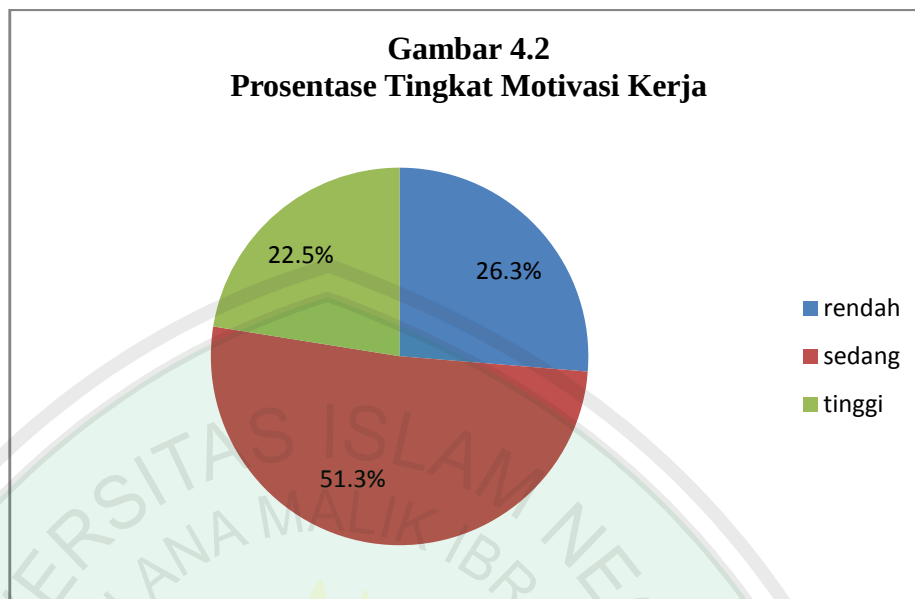
Tabel 4.8 Kategori Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	21	26.3	26.3	26.3
	sedang	41	51.3	51.3	77.5
	tinggi	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 80 responden yang berpartisipasi terdapat 21 orang atau 26.3% mempunyai motivasi kerja rendah, 41 orang atau 51.3% mempunyai motivasi kerja sedang dan 18 orang atau 22.5% mempunyai motivasi kerja tinggi. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui tingkat motivasi kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang, maka karyawan Pabrik Gula Djombang Baru rata-rata mempunyai tingkat motivasi kerja sedang.

Hal ini ditunjukkan dengan skor 51.3% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 26.3% untuk kategori rendah dan 22,5% untuk kategori tinggi. Gambaran lebih jelas untuk melihat tingkat motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru :

Gambar 4.2
Prosentase Tingkat Motivasi Kerja



Dapat dilihat dari diagram diatas bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan Pabrik Gula Djombang Baru mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 51.3%.

3. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru, terlebih dahulu peneliti melakukan uji hipotesis dengan metode *Analisis Regresi Linier Sederhana*.

Analisa regresi linier sederhana dimaksudkan untuk menguji sejauh mana arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Kepuasan Gaji* (X), sedangkan variabel dependen adalah *Motivasi Kerja* (Y). Berdasarkan hasil komputasi data dengan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Analisis Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.682	1	43.682	1.095	.030 ^a
	Residual	3111.318	78	39.889		
	Total	3155.000	79			

Dari hasil analisis terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap motivasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai $F = 1.095$ ($p=0,030$) dengan sig (p) = 0.030 dimana $p < 0.05$

Tabel 4.10 Prosentase Pengaruh

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.001	6.31575

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara simultan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja dengan R Square sebesar 0,060 yang artinya 6 persen sumbangan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh aspek lain. Kemudian untuk melihat pengaruh prediktor (kepuasan gaji terhadap motivasi kerja) diperoleh hasil pada tabel dibawah:

Tabel 4.11 Pengaruh Langsung Terhadap Prediktor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.823	7.608		7.995	.000
kepuasangaji	.140	.133	.118	1.046	.030

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $t = 1.046$ dan $\text{sig}(p) = 0.030$ dimana $p < 0.05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian data-data penelitian yang dilakukan oleh peneliti, berikut ini akan didiskripsikan dari hasil penelitian masing-masing variable sebagai berikut :

1. Tingkat Kepuasan Gaji Karyawan di Pabrik Gula Jombang Baru

Berdasarkan hasil analisa prosentase tingkat kepuasan gaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru dengan 80 subjek penelitian didapat penjelasan bahwa tingkat kepuasan gaji mempunyai nilai 25% nilai rendah dan 57.5% nilai sedang dan pada tingkat tinggi subyek mempunyai nilai 17.5% meskipun demikian setiap subyek mempunyai nilai yang bebebeda-beda jadi dapat di simpulkan bahwa nilai yang tertinggi dalam tabel adalah 57.5% jadi kepuasan gaji karyawan Pabrik Gula Djombang Baru masuk dalam kategori sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Pabrik Gula Djombang Baru memiliki tingkat kepuasan gaji dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 57.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka merasa cukup atas gaji yang di berikan oleh perusahaan kepada mereka sebagai balas jasa atau upah atas sumbangsih dan kontribusi mereka dalam memajukan dan mensejahterakan perusahaan. Perwujudan balas jasa ini

memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Gaji sangat penting bagi individu / karyawan karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Handoko, Hani T, 2006 :155).

Hal ini sangat sesuai dengan teori Neo Klasik bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada perusahaan.

Kepuasan gaji karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru rata-rata pada taraf sedang yang artinya bahwa karyawan terpuaskan atas gaji yang diperoleh ketika persepsi terhadap gaji tersebut sesuai dengan yang diharapkan, namun mungkin karena perbedaan terhadap jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras.

2. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Jombang Baru

Berdasarkan hasil analisa prosentase tingkat motivasi kerja pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru dengan 80 subjek penelitian didapat penjelasan bahwa tingkat motivasi kerja mempunyai nilai 26.3% nilai rendah dan 51.3% nilai sedang dan pada tingkat tinggi subyek mempunyai nilai 22.5% meskipun demikian setiap subyek mempunyai nilai yang bebebeda-beda jadi dapat di simpulkan bahwa nilai yang tertinggi dalam tabel adalah 51.3% jadi motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru masuk dalam kategori sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Djombang Baru memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 51.3%. hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Pabrik Gula Djombang Baru rata-rata mereka mempunyai semangat atau dorongan kerja yang cukup baik, dimana dorongan kerja itu tidak hanya karena ingin mendapatkan upah atau gaji, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dan lain sebagainya sehingga kemampuan dan kreatifitas individu dapat berkembang dan khususnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Ernest J. McCormick (dalam Winardi. 2004:268) mengemukakan bahwa: *"Work motivation is defined as conditions which influencia the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevan in work setting"*. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu di dalam mensejahterakan sebuah perusahaan, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk memiliki motivasi yang tinggi didalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dari pembahasan diatas mencerminkan pentingnya sebuah motivasi kerja tertanam pada masing-masing karyawan diperusahaan. Tingkat motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor baik intrinsik maupun ekstrinsik. faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kehidupan ekonomi keluarga atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Faktor yang kedua adalah yang berasal dari luar, seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dan lain sebagainya.

3. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan regresi linier sederhana diketahui bahwa terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $= 1.046$ dengan $p = 0.030$ dimana $p < 0.05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan gaji dengan motivasi kerja, sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut dapat menguatkan dan membuktikan hipotesis yang diajukan, bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan gaji terhadap

motivasi kerja karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru.

Berdasarkan analisis di atas yang menerangkan bahwa ternyata kepuasan gaji sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Gaji digunakan sebagai salah satu fungsi penting MSDM untuk memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai pendorong dalam kemajuan serta kesejahteraan perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat. Jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut memang sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sihotang, 2006).

Hal ini sangat sesuai dengan teori vroom yang menyatakan bahwa sistem imbalan yang mampu menggerakkan manusia berkarya (Suprihanto, 2003).. Hal yang sama juga disampaikan oleh Szilagyi menyatakan bahwa imbalan akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran, dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam organisasi (Gitosudarmo, 2007). Oleh karenanya imbalan/gaji dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku atau prestasi. Kepuasan karyawan akan adanya sebuah gaji yang layak akan mengarahkan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Dessler berpendapat bahwa, walaupun tidak berupaya menafikan arti penting imbalan lain, selain imbalan dalam bentuk finansial, uang masih dipercayai menjadi satu alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok individu ((Dessler, 2008)). Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisiologis. Akhirnya kompensasi yang berbentuk finansial ini menjadi suatu motivator yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial yang diterima masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya seseorang, terlebih dalam masyarakat yang terorganisasi.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa pengaruh secara simultan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja dengan R Square sebesar 0,060 yang artinya 6 persen sumbangan kepuasan gaji terhadap motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan

karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru hanya sedikit yang termotivasi dalam bekerja di karenakan gaji yang besar.

Hal ini mungkin sama dengan pernyataan Lawer yang menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Menurut Lawer, perbedaan terhadap jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung terjadinya kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau bahkan mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras (dalam Hariadja Efendi, Tuo Marihot 2002).

Sebagai tindak lanjutnya, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan bukan hanya ditinjau dari besar kecilnya gaji yang diberikan namun perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan ditinjau dari aspek yang lain. Mungkin dapat dikatakan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif dalam bekerjanya.