

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN

PERBENGGKELAN PT. TAMBANG TIMAH Tbk

SUNGAILIAT - BANGKA

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Levianti
Nomor Mahasiswa : 00311172
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2004

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN
PERBENGKELAN PT. TAMBANG TJMAH Tbk
SUNGAILIAT - BANGKA**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

oleh

Nama : Levianti
Nomor Mahasiswa : 00311172
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2004

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN
PERBENGGKELAN PT. TAMBANG TIMAH Tbk
SUNGAILIAT - BANGKA**

Nama : Levianti
Nomor Mahasiswa : 00311172
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 Maret 2004

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

*untuk maju
ujian*


Murdiyono Tri Widodo, Drs.M.Si.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

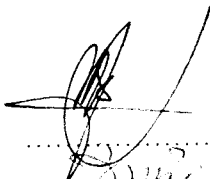
PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN
PERBENGGKELAN PT. TAMBANG TIMAH TBK. SUNGAILIAT - BANGKA

Disusun Oleh: **LEVIANTI**
Nomor mahasiswa: 00311172

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 12 April 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : DRS. MURDIYONO TRIWIDODO, M.SI

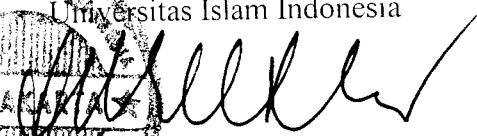
Penguji : DRS. SUTRISNO, MM


.....
.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




A. Suwarsono, MA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Maret 2004

Penulis,

Levianti

MOTTO

Never put off till tomorrow what you can do today.

No gains without pains.

Nothing is more valuable to a man than courtesy.

Wisdom is only found in truth.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

- ☞ Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*
- ☞ Yang Tercinta kedua Orang tuaku (Bapak Sakirman dan Ibu Suwarti)*
- ☞ Adik-adikku Tersayang Ledian, Leramadani, Leryanti, dan Lezuarni*
- ☞ Teman-temanku yang selalu mendukung dan memberikan bantuan*

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini terjadi kecenderungan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun dari sektor swasta. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perlu dikembangkan dan dibangun segala potensi yang dimiliki, misalnya sikap dan perilaku masing-masing individu.

Salah satu peluang untuk membangun SDM melalui aspek perubahan sikap dan perilaku agar mampu menyesuaikan dan menyiapkan diri dengan tantangan yang sedang terjadi dan yang akan datang adalah dengan menciptakan budaya kerja melalui pelaksanaan program budaya kerja. Program budaya kerja merupakan upaya strategik operasional yang sesuai dengan kepribadian sebuah perusahaan.

Budaya kerja mencerminkan budaya perusahaan yang merupakan pola terpadu tingkah laku manusia dalam perusahaan dan merupakan citra diri terhadap lingkungan sekitarnya. PT. Tambang Timah Tbk sebagai sebuah “perusahaan unggul” yang berusaha di bidang pertambangan timah dan mineral lainnya, secara profesional menerapkan budaya kerja perusahaan yang memiliki pengaruh kejiwaan yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawannya dalam bekerja.

Budaya kerja yang ditanamkan oleh PT. Tambang Timah Tbk adalah budaya kerja 3K yang berlandaskan pada Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan. Penerapan budaya kerja 3K yang dilaksanakan secara menyeluruh oleh karyawan PT. Tambang Timah Tbk diharapkan membentuk tata nilai organisasi dan tata nilai pribadi yang serasi, yang pada gilirannya akan menimbulkan suasana kerja positif dalam menumbuhkan landasan sikap kerja karyawan PT. Tambang Timah Tbk, yang terdiri dari lima unsur yaitu Percaya, Terbuka, Positif, Rasional, dan Sadar Biaya.

Secara simultan budaya kerja yang terdiri dari Variabel Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan, dan Budaya Kerja Kebersihan yang terdapat pada PT. Tambang Timah Tbk di Sungailiat Bangka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan terlaksana dan berjalannya budaya kerja secara baik dapat menimbulkan sikap kerja yang baik pula pada para karyawan sehingga motivasi dan prestasi kerja para karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk, Sungailiat - Bangka”.

Penyusunan skripsi ini merupakan syarat akademik yang wajib ditempuh oleh setiap mahasiswa pada akhir studinya untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jenjang Strata-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang sangat besar artinya bagi penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Murdiyono Tri Widodo, Drs. M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu serta memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
3. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan akademik dalam menyelesaikan studi.
4. Bapak Ir. A. Hamid Sofyan, selaku Kepala Pendidikan dan Pelatihan SDM PT. Tambang Timah Tbk yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Perbengkelan Air Kantung Sungailiat.

5. Bapak Rozali, M.BBA., selaku Kepala Tata Usaha Perbengkelan beserta seluruh karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk yang telah membantu dalam pengumpulan data primer dan data sekunder.
6. Kedua orang tuaku (Bapak Sakirman dan Ibu Suwarti) beserta adik-adikku Ledian, Leramadani, Leriyaniti, dan Lezuarni yang setiap saat selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
7. Teman-temanku, Yorika, Lilis, Maya, Medika, Sonia, Fenny, Yana dan Nia yang telah banyak membantu serta selalu memberikan semangat.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dan memiliki arti bagi kita semua. Amin.

Yogyakarta, Maret 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Budaya Kerja Perusahaan.....	11
2.2.2 Sikap Kerja.....	20
2.2.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Sikap Kerja.....	24
2.3 Hipotesis Penelitian.....	26
2.4 Kerangka Berpikir.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.2 Variabel Penelitian.....	28
3.3 Defenisi Variabel Penelitian.....	29
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Data yang Diperoleh.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1 Studi Lapangan.....	32
3.6.2 Studi Pustaka.....	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Uji validitas.....	36
3.7.2 Uji reliabilitas.....	37

3.8 Analisa Data.....	39
3.8.1 Analisa Kualitatif.....	39
3.8.2 Analisa Kuantitatif.....	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Tambang Timah Tbk.....	43
4.2 Misi Visi dan Masa Depan PT. Tambang Timah.....	46
4.2.1.Misi dan Visi.....	46
4.2.1.Masa Depan	46
4.3 Garis Besar Strategi Timah dan Gerak Bisnis PT. Timah.....	47
4.3.1.Garis Besar Strategi Timah.....	47
4.3.2.Gerak Bisnis PT. Tambang Timah	48
4.4 Sistem Manajemen Lingkungan PT. Tambang Timah(ISO-14001).....	50
4.5 Pengakuan International terhadap PT. Tambang Timah.....	53
4.6 Perbengkelan Air Kantung Sungailiat	54
4.7 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.8 Data Personalia PT. Tambang Timah.....	60
4.8.1.Komitmen dalam Keunggulan Sumber Daya Manusia	60

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	65
5.2 Data dan Analisis.....	68
5.2.1 Analisis Kualitatif.....	69
5.2.2 Analisis Kuantitatif.....	76
5.3 Pembahasan dan Implikasi.....	87

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	90
6.2 Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Budaya Kerja dan Sikap Kerja PT. Tambang Timah Tbk.....	25
2.2 Kerangka Berpikir	27
4.1 Struktur Organisasi Bidang Perbengkelan PT. Tambang Timah	59
5.1 Uji Distribusi F Variabel X_1 , X_2 dan X_3	82
5.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1)	84
5.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X_2)	85
5.4 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Budaya Kerja Kebersihan (X_3)	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	63
5.2 Uji Reliabilitas	64
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
5.6 Budaya Kerja Kebersamaan (X_1)	69
5.7 Budaya Kerja Keterbukaan (X_2)	70
5.8 Budaya Kerja Kebersihan (X_3)	71
5.9 Percaya (Y_1)	72
5.10 Terbuka (Y_2)	72
5.11 Positif (Y_3)	73
5.12 Rasional (Y_4)	74
5.13 Sadar Biaya (Y_5)	75
5.14 Sikap Kerja Karyawan (Y)	76
5.15 Estimasi Regresi Berganda	77
5.16 Nilai dari Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kuestioner Penelitian
- Lampiran II : Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran III : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran IV : Tabel Frekuensi
- Lampiran V : Analisa Regresi Berganda
- Lampiran VI : Tabel Korelasi Pearson Product Moment, Tabel F dan Tabel
Distribusi t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini terjadi kecenderungan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun dari sektor swasta. Hal ini dikarenakan kecepatan informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan, serta teknologi tak bisa lagi ditanggulangi dengan cara-cara tradisional.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional”¹.

Oleh karena itu, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah di kelola dengan baik dan benar, sehingga akan mampu memberikan prestasi yang setinggi-tingginya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Namun demikian, hal tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang dalam prosesnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perlu dikembangkan dan di bangun

¹ Drs. Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 1995, hal 4-5.

segala potensi yang dimiliki, seperti misalnya sikap dan perilaku masing-masing individu.

Beberapa para ahli Sumber Daya Manusia (SDM) berpendapat bahwa pada dasarnya manusia bisa berubah dan dengan melalui suatu program yang benar, sikap dan perilakunya dapat di rekayasa menjadi tangguh, takwa, sabar, kreatif, responsif dan profesional.

Salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) melalui aspek perubahan sikap dan perilaku agar mampu menyesuaikan dan menyiapkan diri dengan tantangan yang sedang terjadi dan yang akan datang adalah dengan menciptakan budaya kerja melalui pelaksanaan program budaya kerja. Nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945 mampu menjadi kenyataan sikap dan perilaku manajemen yang bersifat operasional, dimana misi dan visi seperti nilai-nilai luhur, tujuan, dan sasaran dapat di rinci menjadi langkah-langkah strategik.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadian dan citra diri masing-masing perusahaan. Budaya kerja yang diterapkan harus dapat meningkatkan kualitas dan kinerja kerja perusahaan. Dengan demikian, semua hal di atas tidak terlepas dengan masalah sikap kerja karyawan dalam menghasilkan kualitas yang baik bagi kinerja perusahaan.

Program budaya kerja merupakan upaya strategik operasional yang sesuai dengan kepribadian sebuah perusahaan, dan upaya lain yang serius diperlukan oleh sebuah perusahaan yaitu kepemimpinan yang meneladani dan

memberikan komitmen sungguh-sungguh serta memberikan pelatihan budaya kerja secara benar. Keberhasilan kepemimpinan menurut Stephen R. Covey dalam *Principle Centered Leadership* dinyatakan dalam P.S. Diagram², dimana semua unsur manajemen itu harus mengarah pada tujuan dan nilai-nilai yang telah disepakati oleh kelompok atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan.

Perubahan sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi kenyataan bila mendapat nilai-nilai baru, kemudian dilaksanakan secara baik dengan alat atau perangkat yang ada sehingga pada akhirnya akan menjadi budaya kerja.

Budaya kerja adalah “suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, dan pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai *kerja* atau *bekerja*”³.

Budaya kerja merupakan falsafah yang mendasari kerja untuk mencapai keberhasilan. Hal ini sudah terbukti, dimana program budaya kerja yang dilaksanakan oleh beberapa instansi telah mampu mencapai hasil yang lebih baik dengan mengembangkan nilai-nilai dan teknik-teknik yang sesuai dengan kondisi intern dan ekstern yang dihadapi sehingga mampu menumbuhkan partisipasi dan kreatifitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam masyarakat.

² Drs. Triguno, Dipl.Ec.; Llm., *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta, 1996, hal 16.

³ Ibid, hal.3

Secara khusus terdapat pengertian budaya kerja organisasi atau perusahaan, karena sebenarnya budaya kerja diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya kerja organisasi adalah “manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan”⁴. Budaya kerja mencerminkan budaya perusahaan yang merupakan pola terpadu tingkah laku manusia dalam perusahaan dan merupakan citra diri terhadap lingkungan sekitarnya.

Berkaitan dengan hal itu, PT. Tambang Timah Tbk sebagai sebuah “perusahaan unggul” yang berusaha di bidang pertambangan timah dan mineral lainnya, secara profesional menerapkan budaya kerja perusahaan yang memiliki pengaruh kejiwaan yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawannya dalam bekerja.

Untuk menjamin adanya kesinambungan perusahaan dan agar terus dapat berkembang menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pertambangan terbesar di dunia, PT. Tambang Timah Tbk membutuhkan pilar penyangga utama yaitu membentuk “manusia timah yang tangguh, unggul dan bermartabat”. Berdasarkan buku Panduan PT. Timah Tbk, menjadi “manusia timah” berarti harus selalu meningkatkan kualitas diri dengan cara selalu belajar untuk menambah kemampuan, agar dapat mempersembahkan hasil kerja terbaik bagi perusahaan, yang pada gilirannya akan mengangkat derajat diri beserta keluarga.

⁴ Ibid.

Manusia timah harus di bangun dan ditumbuhkembangkan melalui pemahaman, penerapan dan penguatan budaya kerja perusahaan yang tepat dan merupakan citra diri terhadap lingkungan sekitarnya.

Untuk itu budaya kerja yang ditanamkan oleh PT. Tambang Timah Tbk di perbengkelannya adalah budaya kerja 3K yang berlandaskan pada Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan. Penerapan budaya kerja 3K yang dilaksanakan secara menyeluruh oleh karyawan PT. Tambang Timah Tbk diharapkan membentuk tata nilai organisasi dan tata nilai pribadi yang serasi, yang pada gilirannya akan menimbulkan suasana kerja positif dalam menumbuhkan landasan sikap kerja karyawan PT. Tambang Timah Tbk, yang terdiri dari lima unsur yaitu Percaya, Terbuka, Positif, Rasional, dan Sadar Biaya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk Sungailiat - Bangka.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, pokok-pokok permasalahan yang akan di bahas adalah:

1. Apakah budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan) yang diterapkan oleh Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk dalam membangun manusia timah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawannya?

2. Dalam penelitian ini variabel budaya kerja diambil dari budaya kerja pada PT. Tambang Timah Tbk yaitu budaya kerja Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan, variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap sikap kerja karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan berdasarkan rumusan masalah di atas bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan, Kebersihan) yang diterapkan PT. Tambang Timah Tbk terhadap sikap kerja karyawan Perbengkelan dalam membangun “manusia timah”.
2. Untuk mengetahui variabel budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan, Kebersihan) PT. Tambang Timah Tbk yang paling dominan mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbengkelan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan di bidang personalia atau Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang budaya kerja dan sikap kerja karyawan serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan dan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan sikap kerja karyawan pada masa selanjutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah dan referensi pada permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan bahan pertimbangan atau perbandingan dalam melakukan penelitian ini, serta sebagai tambahan kajian pustaka yang harus diketahui dan dipelajari lebih lanjut. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai budaya dan sikap:

1. Pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan, studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Yogyakarta Katamso⁵.
 - a) Hipotesis 1 terbukti, pembuktian ini bisa dilihat pada perhitungan F_{hit} ($162,661$) $\geq F_{tab}$ ($2,54$), artinya menunjukkan bahwa budaya perusahaan (ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, praktek kerja perusahaan, hal-hal yang terlihat dalam perusahaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (kepuasan kerja karyawan), hal ini ditunjukkan dengan nilai R squared sebesar 0,8201. Sedangkan untuk mengetahui hubungan keeratan ditunjukkan dengan nilai R multipel sebesar 0,9056 yang berarti angka R mendekati 1, dengan demikian maka hubungan antara variabel bebas (budaya perusahaan) dengan variabel tidak bebas (kepuasan kerja karyawan) adalah kuat.

⁵ Sulistyono, *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Yogyakarta Katamso*, Skripsi FE UII, Yogyakarta, 1999.

b) Hipotesis 2 terbukti, hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 dari X3 (praktek kerja perusahaan) memiliki nilai r^2 terbesar yaitu 0,5985, sementara untuk nilai r^2 variabel bebas lainnya X1, X2, X4 masing-masing sebesar 0,4235, 0,4086, 0,4466 artinya bahwa variabel X3 (praktek kerja perusahaan) merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) kacab Katamsa Yogyakarta.

2. Analisis sikap tenaga kerja Indonesia terhadap atribut jasa pada PT. Graha Indohiwana⁶.

Ditinjau dari sikap tenaga kerja Indonesia sebagai konsumen terhadap jasa pelatihan dan pengiriman yang diberikan oleh PT. Graha Indohiwana maka dapat diambil kesimpulan sikap tenaga kerja Indonesia adalah netral. Netralitas sikap itu terutama tampak pada variabel mengasuh bayi (netral, skor 1,40), mencuci (netral, skor 1,50), menjaga anak-anak (netral, skor 1,15), pada variabel pembersihan dan memasak skornya baik (skor di atas 1,60), tetapi bila dihitung secara rata-rata skor kumulatifnya adalah 7,3 yang jika dibagi lima sesuai jumlah variabelnya, maka hasil rata-rata tiap variabel skornya 1,46 (netral, skor 1,46).

3. Hubungan antara budaya perusahaan dengan kepuasan kerja pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III⁷.

⁶ Abdullah, *Analisis Sikap Tenaga Kerja Indonesia terhadap Atribut Jasa pada PT Graha Indohiwana*, Skripsi FE UII, 2001.

⁷ Diah Darmawidiana, *Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III*, Tesis UGM, 2002.

- a) Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya perusahaan yang meliputi tujuan, konsensus, keunggulan, kesatuan, prestasi, empirik, keakraban, dan integritas secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja Pegawai Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil analisis yang memperlihatkan $F_{hitung} = 4,843$ adalah lebih besar dari $F_{tabel} = 2,27$ dengan angka probabilitas sebesar $6,159 < 0,05$.
- b) Variabel budaya perusahaan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 55,55%, sedangkan sisanya 44,45% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar persamaan yang ada pada penelitian ini. Di samping itu dari persamaan regresi berganda tampak bahwa aspek-aspek budaya perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai adalah Aspek Kesatuan ($X4$) = 12,23%, Tujuan ($X1$) = 8,38%, Integritas ($X8$) = 7,38%, Empirik ($X6$) = 5,83%, Keakraban ($X7$) = 3,79%, Keunggulan ($X3$) = 3,01%, Prestasi ($X5$) = 2,32% dan Konsensus ($X2$) = 0,52%.
- c) Sumbangan efektif budaya perusahaan khususnya dari aspek Kesatuan, Tujuan, dan Integritas terhadap kepuasan kerja memerlukan perhatian khusus dan lebih baik lagi dari pihak manajemen PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III berkaitan dengan rencana jangka pendek perusahaan. Hal ini disebabkan aspek-aspek tersebut cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Budaya Kerja Perusahaan

1. Pengertian Budaya

Sebelum membahas budaya kerja, ada baiknya terlebih dahulu kita mengetahui sedikit pengertian dari budaya atau kebudayaan. Istilah budaya yang memunculkan beraneka ragam definisi dan perdebatan dari para ilmuwan awalnya berasal dari ilmu antropologi sosial.

Menurut ilmu Antropologi, kebudayaan adalah “keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat dijadikan milik dari manusia dengan belajar”. (Koentjaraningrat 1979: 193 - 194)

Pernyataan di atas mempunyai maksud bahwa seluruh perilaku manusia harus dibiasakan dengan belajar (learned behavior). Kebudayaan mempunyai sifat yang sangat luas dan kompleks. Luas karena menyangkut segala aspek kehidupan manusia, kompleks karena mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat, kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan manusia sebagai anggota masyarakat.

Menurut William J. Stanton (1985: 131) kebudayaan adalah “simbol dan fakta yang kompleks, yang diciptakan oleh manusia, diturunkan dari generasi ke generasi sebagai penentu dan pengatur perilaku manusia dalam masyarakat yang ada”.

Maksud dari pengertian di atas adalah bahwa perilaku manusia sangat ditentukan oleh kebudayaan yang melingkupinya, dan pengaruhnya akan selalu berubah setiap waktu sesuai dengan kemajuan atau perkembangan zaman dari masyarakat tersebut. Sementara perilaku manusia cenderung untuk menyerap adapt kebiasaan kebudayaannya.

Kata budaya (*culture*) merupakan suatu konsep yang berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi yang oleh Kilmann, Saxton dan Serpa (1986) diartikan sebagai “*the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes and norms that knit a community togetre*”. (Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat).

Clifford Geertz (1992) juga menegaskan bahwa istilah kebudayaan sampai sekarang telah memiliki reputasi yang kurang menguntungkan dalam kalangan antropologis karena banyaknya acuan dan istilahnya terlalu sering menimbulkan kekaburan saat dipelajari.

Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai “asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi”. Asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan kedudukannya dalam dunia tersebut, sifat dari waktu dan ruang lingkup, sifat manusia, dan hubungan manusia. Schein membedakan antara keyakinan-keyakinan yang mendasari (yang dapat tidak disadari) dan nilai-nilai yang

menyertai, yang dapat konsisten maupun tidak dengan keyakinan-keyakinan tersebut.

American Heritage Dictionary mendefinisikan “budaya” secara lebih formal sebagai “totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencerminkan suatu masyarakat atau penduduk, yang ditransmisikan bersama”.

Definisi yang lebih ringkas diutarakan oleh A.A.Navis, dimana budaya mempunyai makna “tradisi” dan “peradaban”. Arti tradisi terfokus pada aktivitas fisik, sedangkan peradaban terfokus pada sikap moral.

Lepas dari berbagai konsep para ilmuwan tersebut, sesungguhnya budaya bukan hanya suatu realitas yang sudah ada, tetapi budaya mempunyai masa dan lokasi kelahiran, reproduksi, pertumbuhan dan penyebaran. Kebudayaan tidaklah universal tetapi merupakan produk sosial yang menjadi bagian kehidupan manusia. Kebudayaan tidak bisa lepas dari perilaku kehidupan manusia dan masyarakat sehingga pola laku manusia sebagai individu atau sebagai komunitas akan dipengaruhi oleh budayanya.

Kebudayaan berkaitan dengan sistem pengetahuan, gagasan, ide, cara merasakan yang dimiliki oleh suatu kelompok manusia, yang berfungsi sebagai pengarah dan pedoman bagi warga kelompok itu dalam bersikap dan bertingkah laku. Karena kebudayaan berfungsi sebagai pedoman manusia dalam bersikap dan bertingkah laku, maka pada dasarnya kebudayaan mempunyai kekuatan untuk memaksa manusia pendukungnya agar mematuhi segala pola acuan yang telah digariskan oleh kebudayaan itu sendiri.

2. Konsepsi Budaya Kerja

Budaya kerja adalah “suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, dan pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai *kerja* atau *bekerja*”.⁸

Menurut Max Weber, pakar manajemen, budaya kerja diartikan sebagai “perilaku kerja yang etis yang menjadi kebiasaan kerja yang berporoskan etika”. Dengan kata lain yang lebih sederhana, budaya kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja, seperti: disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, loyal, berdedikasi, bersikap santun, dan sebagainya.

Menurut Drs. Triguno (1997: 3) program budaya kerja merupakan salah satu alternatif dalam upaya membangun manusia Indonesia seutuhnya dan sekaligus mendukung percepatan laju pembangunan pada masa atau era tinggal landas yang akan datang dengan pelayanan yang lebih bermutu.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya membangun Sumber Daya Manusia (SDM), proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil

⁸ Drs. Triguno, Dipl.Ec.: Llm., op.cit. hal.3

dalam kerangka kerja organisasi. Kekuatan nilai-nilai budaya kerja yang tersembunyi berupa kemampuan untuk menyempurnakan atau memperbaiki semua aspek manajemen menjadi lebih baik dalam upaya menghadapi tantangan.

Seminar KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta November 1992 berkesimpulan bahwa:⁹

- a) Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.
- b) Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.
- c) Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Bagi PT. Tambang Timah sendiri arti dari budaya kerja berdasarkan buku Panduan Budaya Kerja PT. Timah Tbk adalah “pemberi hati nurani terhadap sikap dan perilaku dalam perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk pemikiran, tindakan dan pembicaraan sehari-hari untuk senantiasa menuju ke arah yang bermakna dan mampu membangkitkan rasa bangga karena telah dapat memberikan hasil yang terbaik bagi PT. Tambang Timah Tbk”.

⁹ Drs. Triguno, Dipl.Ec.: Llm., *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta, 1997, hal 3.

Budaya kerja yang tepat akan menghindarkan kita dari kehanyutan ke alam kebendaan, di mana kemiskinan batin, kedangkalan akan menghilangkan makna hidup dan makna bekerja.

Budaya kerja akan terbentuk berlandaskan pada idealisme yang berakar pada prinsip-prinsip adanya (Panduan Budaya Kerja PT. Timah: 3 -9):

a) Rasa bangga

Rasa bangga akan terbentuk oleh hasil kerja yang harus selalu di dorong dan mengacu pada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- Apa yang telah saya lakukan selama ini?
- Apa dampak yang langsung dirasakan oleh lingkungan?
- Apa sumbangan yang telah saya berikan bagi kehidupan ini?

Rasa bangga tidak akan muncul bila jawaban atas pertanyaan itu ternyata tidak ada, karena hidup ternyata seperti angin lalu yang hampa dan tak memberi makna.

b) Tingginya harga diri

Harga diri terkait erat dengan moral dan akhlak. Harga diri akan menjadikan kita sebagai orang yang tidak mengharapkan sesuatu yang bukan haknya, mencelakakan rekan atau perusahaan demi kepentingan sendiri atau kelompok, manipulasi dan korupsi. Seseorang yang mempunyai harga diri akan menuai hasil keringatnya dan bukan hasil keringat orang lain, yang memberikan lebih banyak untuk perusahaan daripada yang diterimanya karena dia sadar bahwa perusahaan harus

berkembang demi pengembangan kehidupannya sendiri dan demi peningkatan martabat serta harga dirinya sendiri.

c) Kebulatan tekad, disiplin dan kerja keras

Kebulatan tekad merupakan landasan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam memecahkan persoalan. Tekad yang bulat adalah modal untuk selalu merasa haus akan kemajuan, kreatif, selalu ingin memperbaiki, mencari cara dan pemecahan yang lebih baik. Kebulatan tekad harus ditunjang oleh disiplin dan kemauan untuk bekerja keras agar secara konsisten mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

d) Profesional dalam bekerja

Profesional adalah sikap kerja dan budaya mencintai, menghayati, meningkatkan dan mengembangkan keahlian yang kita miliki untuk dapat memberikan hasil kerja terbaik. Menjadi manusia profesional adalah menjadi orang yang mandiri, percaya diri karena selalu memelihara dan mengembangkan potensi dirinya.

e) Mampu menatap ke depan

Hal-hal yang harus selalu diingat dalam menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan:

- Siapkanlah payung seolah hari akan hujan dan bersemangatlah bekerja seolah hari akan selalu terang.
- Beranilah menderita dan bersusah payah saat ini, untuk membangun dan menyiapkan hari esok yang cerah dan gemilang.

Menatap ke depan adalah untuk mengingatkan kita agar selalu bersiap diri, karena masa depan penuh ketidakpastian. Masa depan penuh dengan perubahan, karena hanya perubahan itulah yang pasti.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat diketahui tujuan dan manfaat dari budaya kerja (Drs. Triguno, 1996/1997):

Tujuan dasar budaya kerja adalah untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan dan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Manfaat dari budaya kerja yang di dapat, antara lain: menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat memperbaiki; cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar; mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah atau palsu; tingkat absensi turun; kepuasan kerja meningkat dan lain sebagainya.

Oleh karena itu budaya kerja merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama serta disiplin yang tinggi.

3. Pelaksanaan Program Budaya Kerja

Upaya pelaksanaan program budaya kerja harus dipersiapkan secara sungguh-sungguh, teliti dan sabar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja di lingkungan kerja suatu organisasi antara lain falsafah negara,

agama, tradisi, teknologi kerja, tingkat pendidikan, jenis produk yang dihasilkan, lingkungan kerja, sistem kerja dan lain-lain, dimana satu dengan lainnya saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Ciri program budaya kerja itu sendiri adalah partisipatif dan berorientasi pada tujuan, sehingga organisasi pelaksanaannya harus mengacu pada ciri-ciri tersebut tanpa mengabaikan nilai-nilai yang dimiliki dan terfokus pada kepuasan yang dilayani atau pelanggan. Dalam pelaksanaan program budaya kerja yang pertama kali harus dilakukan perusahaan adalah membangun komitmen dari unsur pimpinan diseluruh tingkat dan seluruh karyawan misalnya melalui semboyan-semboyan atau caramah, sehingga pada pelaksanaannya terdapat penanggung jawab program dengan struktur paling atas, tim pengarah sebagai tim kedua, ketiga adalah tim fasilitator dan keempat merupakan Kelompok Budaya Kerja (KBK).

Berikut ini merupakan salah satu contoh program yang pertama-tama dilakukan oleh setiap Kelompok Budaya Kerja (KBK) yaitu misalnya menyusun program 5-S yang mencakup (Drs. Triguno, 1996/1997):

1. *Sort* yaitu memilih-milih pekerjaan yang tergolong penting.
2. *Systematize* yaitu disusun secara teratur.
3. *Sweep* yaitu membersihkan ruangan dan meja.
4. *Standardize* yaitu dibuat secara standar agar mudah.
5. *Self-Discipline* yaitu mendisiplinkan diri tidak perlu diingatkan.

Program ini sebagai langkah awal yang dapat dijadikan masa uji coba pelaksanaan program, setelah menemukan cara yang paling cocok bagi

perusahaan tersebut serta melakukan upaya pemecahan masalah dalam menjalankan proses manajemen.

Dalam Buku Panduan Budaya Kerja PT. Timah Tbk budaya kerja yang diterapkan ada tiga yang dikenal sebagai budaya kerja 3K, yaitu Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan.

- (1) Kebersamaan menyangkut mengenai masalah menghilangkan paham egoisme dan arogansi sektoral dengan membangkitkan semangat kebersamaan untuk menggalang kekuatan mencapai tujuan perusahaan. Paham egoisme dan arogansi sektoral yaitu menganggap dirinya atau satuan kerjanya yang paling penting, paling berjasa, lebih diperlukan daripada yang lain dan lebih hebat daripada yang lain, karena hal ini akan mengakibatkan situasi kerja yang tidak baik (buruk).
- (2) Keterbukaan adalah kesiapan diri dalam membuka peluang berkomunikasi terhadap gagasan, saran, pembaharuan dan teknologi yang berkembang di luar.
- (3) Kebersihan mencakup bersih lahir dan bersih batin. Bersih lahir diungkapkan melalui tindakan-tindakan yang tidak merusak lingkungan dan tidak mengganggu kenyamanan suasana kerja orang lain, sedangkan bersih batin yaitu sikap tulus dan jujur.

2.2.2. Sikap Kerja

1. Pengertian Sikap

Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap sesuatu objek atau gagasan¹⁰. Menurut Martin Fishbein sikap diartikan sebagai “*the relationship between belief, attitudes and behavior*”.

Sikap terbentuk dari tiga komponen yaitu: *cognitive* (komponen pengetahuan), *affective* (komponen emosional), *conative* (komponen kecenderungan perilaku).

Sikap akan menempatkan seseorang ke dalam satu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu. Sebagai contoh, agar dapat mengubah sikap bawahan atau menggerakkannya untuk melakukan sesuatu, seorang manajer perlu mendapatkan respon kognitif, afektif, dan perilaku dari bawahannya.¹¹

Respons Kognitif: seseorang berada dalam tahap mempelajari, yaitu tahap mengenal masalah dan tahap mencari informasi untuk mengatasi masalah yang ada.

Respons Afektif: seseorang berusaha mencari alternatif-alternatif terbaik sebagai pilihan untuk memecahkan masalah yang ada.

Respons Perilaku: menggunakan pilihan alternatif-alternatif untuk bertindak sesuai dengan yang dikehendaki dan menggunakan cara yang dipilih.

Sikap merupakan pandangan atau perasaan yang disertai dengan suatu tindakan terhadap obyek, oleh sebab itu sikap memiliki ciri khas (R.Soetomo, 2000:42) yang antara lain: sikap tidak dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk

¹⁰ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal 25.

¹¹ Ibid.

sepanjang perkembangan; sikap dapat berubah-ubah, oleh karena itu sikap dapat dipelajari; sikap tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berkaitan dengan suatu obyek; obyek suatu sikap dapat tunggal atau jamak; sikap mengandung motivasi dan perasaan.

2. Pembentukan Sikap Kerja

Sikap sosial terbentuk dari adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu. Pengertian interaksi sosial bukan sekedar adanya kontak sosial dan hubungan antara individu sebagai anggota kelompok sosial. Dalam interaksi sosial, terjadi hubungan saling mempengaruhi di antara individu yang satu dengan yang lain, terjadi hubungan timbal balik yang turut mempengaruhi pola perilaku masing-masing individu sebagai anggota masyarakat. Dalam interaksi, individu bereaksi membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai objek yang dihadapinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap yaitu antara lain: pengalaman pribadi, orang lain yang dianggap penting, media massa, kebudayaan, serta faktor emosi dalam diri individu. Seperti yang terjadi pada PT. Tambang Timah Tbk, dimana sikap kerja karyawannya terbentuk oleh penerapan budaya kerja 3K, yang membentuk tata nilai organisasi atau tata nilai pribadi yang serasi sehingga menimbulkan suasana kerja yang positif.

Orang Jepang menyadari bahwa tidak ada yang dapat di peroleh tanpa usaha yang keras, hubungan antar perusahaan yang harmonis dan adanya kesadaran melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik. Banyak pihak yang

berpendapat bahwa langkah awal dalam perkembangan tersebut adalah gugus kendali mutu pada *Total Quality Control* serta *Kaizen*. Tetapi perlu di ingat bahwa program di atas hanya dapat berhasil jika di dukung sikap kerja yang positif dari semua pihak.

Menurut orang Jepang sikap kerja dibentuk oleh suatu gerakan menyeluruh yang dikenal sebagai “Gerakan 5S” yang memberikan penekanan agar tempat kerja terorganisir dengan baik. Gerakan 5S adalah suatu gerakan dengan menerapkan 5S dalam aktifitasnya. 5S disini berasal dari lima kata bahasa Jepang yaitu *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, serta *Shitsuke*.

Seiri---Istilah umumnya adalah pemilahan, yaitu memilah sesuatu sesuai dengan prinsip tertentu. Dasar dari pemilihan ini adalah membuang segala sesuatu yang tidak diperlukan.

Seiton---Yaitu penataan, penyimpanan barang pada tempat yang benar dan atau tata letak yang benar sehingga memudahkan penggunaan.

Seiso---Secara umum berarti membersihkan barang hingga bersih, atau dapat juga berarti membuang kotoran dan benda-benda asing.

Seiketsu---Dalam 5S berarti pemantapan, yaitu secara terus menerus dan berulang-ulang melakukan kegiatan pemilahan, penataan, serta pembersihan.

Shitsuke---Mempunyai arti pembiasaan atau disiplin yaitu menanamkan kemampuan agar dapat melakukan sesuatu dengan benar.

Bagi PT. Tambang Timah Tbk, sikap kerja yang di bentuk oleh budaya kerjanya memiliki 5 unsur PTPRS yaitu Percaya, Terbuka, Positif, Rasional dan Sadar Biaya.

(1) Percaya

Kondisi saling percaya akan menumbuhkan sikap kerja karyawan dalam rangka pengembangan perusahaan.

(2) Terbuka

Diwujudkan dalam tiga tindakan pokok yaitu aktif dalam memberikan informasi yang benar, saling mengingatkan manusia timah dan satria manusia timah.

(3) Positif

Menyelesaikan masalah dengan pandangan yang jernih dan selalu optimis dan semangat.

(4) Rasional

Mampu berpikir strategis dan selalu obyektif.

(5) Sadar biaya

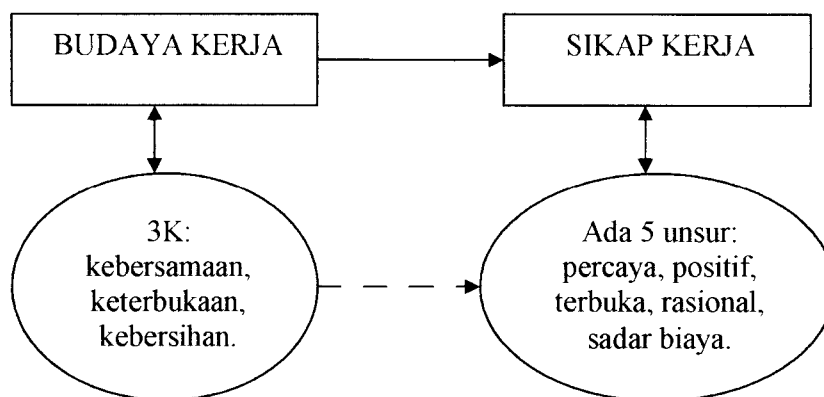
Berlandaskan efisiensi dan efektifitas.

2.2.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Sikap Kerja Karyawan

Budaya kerja mempengaruhi sikap kerja karyawan, hal ini terbukti dari penerapan budaya oleh PT. Tambang Timah Tbk kepada seluruh karyawannya. Budaya kerja yang ditanamkan perusahaan timah tersebut mampu membentuk tata nilai yang serasi dan menimbulkan suasana kerja positif dalam menumbuhkan sikap kerja karyawannya. Hubungan ini dapat kita lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Budaya Kerja dan Sikap Kerja PT. Tambang Timah Tbk



Budaya kerja sebuah perusahaan suatu saat pasti akan mengalami perubahan, dan perubahan tersebut sangat penting dalam pelaksanaan program budaya kerja, sehingga masalah budaya kerja itu tidak terlepas pada sikap masing-masing individu/karyawan dan diketahui juga bahwa musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. Secara garis besar perubahan sikap seseorang selalu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh budaya yang ada, dalam artian jika suatu budaya mengalami perubahan maka secara langsung maupun tidak langsung hal tersebut akan merubah sikap dan perilaku seseorang. Jadi kedua komponen ini selalu seiring sejalan dan sulit untuk dipisahkan. Apalagi jika diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua komponen ini haruslah direncanakan secara tepat sesuai dengan citra diri perusahaan atau organisasi tersebut.

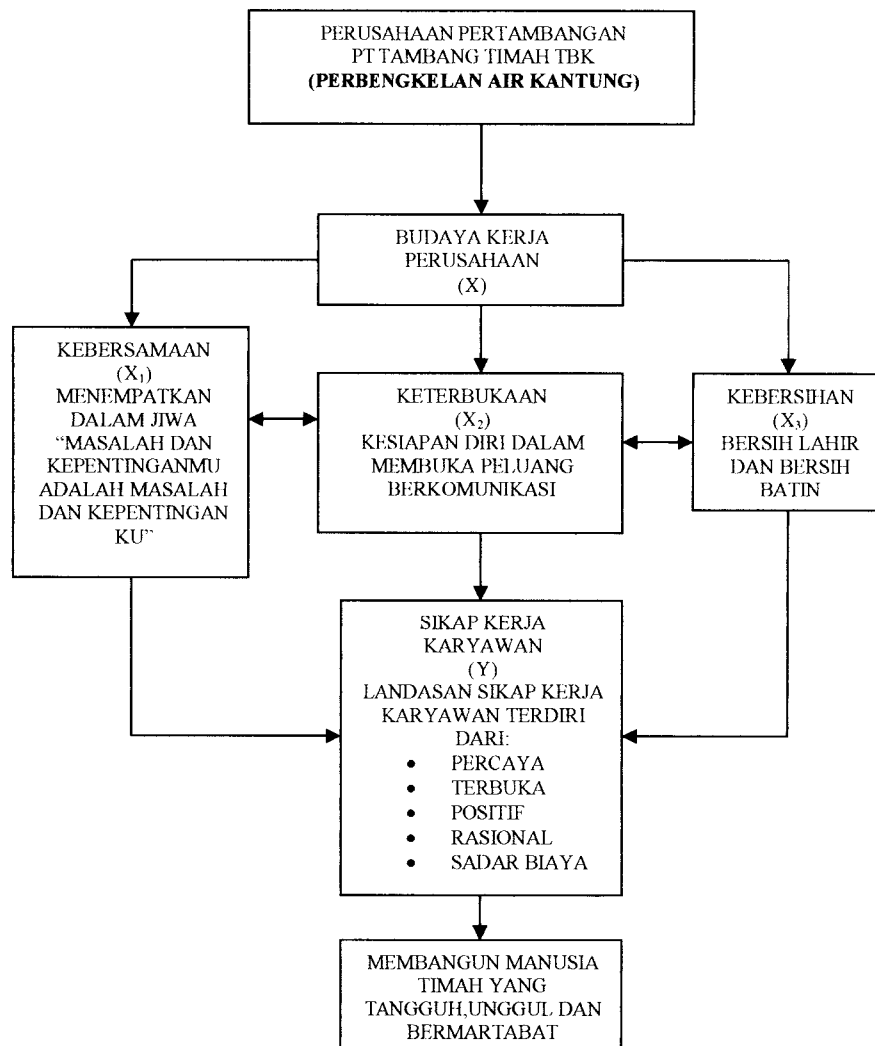
2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang masih harus dapat dibuktikan kebenarannya, dan dalam penelitian ini penulis membuat hipotesis bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja perusahaan terhadap sikap kerja karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk.
2. Variabel budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan) PT. Tambang Timah Tbk yang paling dominan mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbengkelan adalah Budaya Kerja Kebersihan.

2.4. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian maka disusunlah kerangka berpikir penelitian yang tertera di bawah ini:



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan pertambangan timah dan mineral di Bangka yaitu Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk, yang lokasinya berada di daerah Air Kantung, kota Sungailiat.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen. (Husein Umar, 2001:106) Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Budaya Kerja Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk (X), yang terdiri dari:

1. Budaya Kerja Kebersamaan (X_1)
2. Budaya Kerja Keterbukaan (X_2)
3. Budaya Kerja Kebersihan (X_3)

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. (Husein Umar, 2001:106)

Variabel dependen penelitian ini adalah Sikap Kerja Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk (Y), yang terdiri dari 5 unsur yaitu Percaya (Y_1), Terbuka (Y_2), Positif (Y_3), Rasional (Y_4), dan Sadar Biaya (Y_5).

3.3. Defenisi Variabel Penelitian

Definisi operasional dari masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X)

Budaya kerja perusahaan yang dimaksud adalah budaya yang memiliki pengaruh kejiwaan yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang diterapkan PT. Tambang Timah Tbk adalah budaya kerja 3K yaitu yang berlandaskan Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan.

1.1. Kebersamaan (X_1)

Landasan kebersamaan yang diterapkan dalam budaya kerja PT. Tambang Timah Tbk telah ditempatkan ke dalam jiwa masing-masing karyawannya untuk menghayati bahwa masalahmu adalah masalahku dan kepentinganku adalah kepentinganmu.

1.2. Keterbukaan (X_2)

Landasan keterbukaan adalah kesiapan diri dalam membuka peluang berkomunikasi terhadap gagasan, saran, pembaharuan, dan teknologi yang berkembang di luar.

1.3. Kebersihan (X_3)

Landasan kebersihan memiliki arti yang luas, mencakup bersih lahir dan bersih batin. Bersih lahir diungkapkan melalui tindakan-tindakan yang tidak merusak lingkungan dan tidak mengganggu kenyamanan suasana orang lain. Bersih secara batin adalah sikap tulus dan jujur yang dapat membedakan tindakan yang baik dan buruk.

2. Sikap Kerja (Y)

Sikap kerja adalah sikap yang membentuk tata nilai organisasi dan tata nilai pribadi yang serasi dan yang pada gilirannya menimbulkan suasana kerja yang positif.

Landasan sikap kerja karyawan PT. Tambang Timah Tbk terdiri dari lima unsur, yaitu PTPRS: Percaya, Terbuka, Positif, Rasional, dan Sadar Biaya.

- Percaya (Y₁)

Kondisi saling percaya akan menumbuhkan sikap kerja karyawan dalam rangka pengembangan perusahaan.

- Terbuka (Y₂)

Diwujudkan dalam tiga tindakan pokok yaitu aktif dalam memberikan informasi yang benar, saling mengingatkan manusia timah dan satria manusia timah.

- Positif (Y₃)

Menyelesaikan masalah dengan pandangan yang jernih dan selalu optimis dan semangat.

- Rasional (Y₄)

Mampu berpikir strategis dan selalu obyektif .

- Sadar biaya (Y₅)

Berlandaskan efisiensi dan efektifitas.

3.4. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Populasi dari penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk sekitar 367 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak (simple random sampling). Menurut Suharsimi Arikunto pengambilan sampel secara acak yaitu memberikan batasan jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek populasi dengan menentukan kurang lebih 20% atau 25% dari jumlah subyek tersebut. Sampel yang diambil penulis pada penelitian ini sekitar 25% dari populasi yang ada. Menurut perhitungan tersebut dari 367 populasi yang ada diperoleh 91,75 sampel. Namun pada penelitian ini, oleh penulis sampel yang diambil secara acak adalah sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa pemilihan pada satu lingkungan akan lebih relevan dan data yang diperoleh dari responden akan lebih akurat.

3.5. Data yang Diperoleh

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan.

Data primer dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data budaya kerja PT. Tambang Timah Tbk
- b. Data sikap kerja karyawan Perbengkelan Air Kantung

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Sejarah PT. Tambang Timah Tbk
- b. Struktur organisasi PT. Tambang Timah Tbk
- c. Data Personalia

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan suatu metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau obyek yang diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Cara-cara yang dilakukan dalam studi lapangan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan terhadap perkembangan yang terjadi baik di dalam maupun di luar Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mengenai budaya kerja yang diterapkan kepada para karyawan.

b. Kuesioner

Para karyawan diminta untuk mengisi angket atau semua pertanyaan yang diberikan peneliti sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada mengenai budaya kerja “membangun manusia timah” yang diterapkan perusahaan terhadap sikap kerja karyawan.

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner diberi penilaian dengan cara skor. Adapun ketentuan skor menggunakan skala Likert 5 point yaitu mulai point 5 untuk pernyataan sangat setuju sampai point 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju. Skala Likert menskala individu dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dikelompokkan dalam kelas interval yang berjumlah 5, sehingga intervalnya dapat dilihat melalui rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{5 - 4}{5} = 0,8$$

Dari kriteria pendapat responden ditentukan skala distribusi sebagai berikut:

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = pengaruh budaya kerja atau sikap kerja sangat rendah.

2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = pengaruh budaya kerja atau sikap kerja rendah.

3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = pengaruh budaya kerja atau sikap kerja cukup tinggi.

4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = pengaruh budaya kerja atau sikap kerja tinggi.

5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = pengaruh budaya kerja atau sikap kerja sangat tinggi.

Butir pertanyaan yang harus diisi terdiri dari 30 butir, yaitu antara lain:

a) Skor Budaya Kerja Kebersamaan

Skor untuk budaya kerja kebersamaan diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala penilaian 1 s/d 5.

Perolehan dari penjumlahan tiap butir pertanyaan akan dijumlahkan dengan total skor variabel budaya kerja lain.

b) Skor Budaya Kerja Keterbukaan

Skor untuk budaya kerja keterbukaan diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala penilaian 1 s/d 5.

Perolehan dari penjumlahan tiap butir pertanyaan akan dijumlahkan dengan total skor variabel budaya kerja lain.

c) Skor Budaya Kerja Kebersihan

Skor untuk budaya kerja kebersihan diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala penilaian 1 s/d 5.

Perolehan dari penjumlahan tiap butir pertanyaan akan dijumlahkan dengan total skor variabel budaya kerja lain.

d) Skor Sikap Kerja Karyawan

Skor untuk sikap kerja karyawan diukur dengan 15 butir pertanyaan dengan skala penilaian 1 s/d 15. Perolehan dari penjumlahan tiap butir pertanyaan akan dijumlahkan.

c. Wawancara

Dalam hal ini (pewawancara) secara langsung berinteraksi dengan responden atau karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk sebagai yang diwawancarai. Wawancaranya berkenaan dengan pengaruh budaya kerja perusahaan terhadap sikap kerja karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk.

3.6.2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diambil dari berbagai literatur mengenai budaya kerja dan sikap kerja.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihannya dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang

disebut uji validitas dan uji reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3.7.1. Uji validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila semua skor dari item pernyataan berkorelasi positif dengan total skornya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total penelitian ini, digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*¹².

Rumus:

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

Dimana :

R_{xy} = Korelasi momen tangkar

N = Cacah subjek uji coba

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Pernyataan dikatakan valid jika

¹² Jamaluddin Ancok, *Validitas dan Realibilitas Instrument Penelitian*, dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (edit), *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta, hal 137.

koefisien r lebih besar dari pada r teoritik dalam tabel. Pengoperasian uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

3.7.2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang di peroleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel¹³.

Hasil pengukuran dapat di percaya apabila instrumen menuntut kemantapan dan stabil atas hasil pengamatan dengan instrumen (pengukuran relatif sama selama objek yang diukur belum berubah).¹⁴ Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu alat dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas instrumen data dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan metode ini bersifat luwes pada penerapannya serta tidak banyak menuntut persyaratan.

Adapun rumus dari teknik ini adalah sebagai berikut¹⁵ :

$$R_u = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t}\right) = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{JK_x / (N-1)}{JK_t / (N-1)}\right) = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{JK_x}{JK_t}\right)$$

¹³ Ibid, hal 140.

¹⁴ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, Ghalia, Jakarta, hal 74.

¹⁵ Sutrisno Hadi, *Analisis Butir untuk Instrumen*. Andi Offset, Yogyakarta, 1991, hal.53

Dimana :

M = Jumlah butir

JK_x = Jumlah kuadrat X

V_x = Variansi X

JK_t = Jumlah kuadrat total

V_y = Variansi Y

Pelaksanaan uji coba instrumen penelitian ini, di dalam realisasinya menggunakan responden sebanyak 100 orang dengan jumlah keseluruhan butir pertanyaan 30 butir yang perinciannya sebagai berikut: untuk Variabel Budaya Kerja Kebersamaan terdiri dari 5 butir pertanyaan, Variabel Budaya Kerja Keterbukaan terdiri dari 5 butir pertanyaan, Variabel Budaya Kerja Kebersihan terdiri dari 5 butir pertanyaan, dan Variabel Sikap Kerja Karyawan terdiri dari 15 butir pertanyaan, yang secara keseluruhan butir pertanyaan dikelompokkan pada masing-masing variabel. Pengujian ini menggunakan program *SPSS for Windows*. Daftar pertanyaan yang diujicobakan tersebut dapat dilihat pada lampiran.

Hasil analisis data uji coba instrumen penelitian tersebut sebagai berikut:

- a. Untuk variabel kebersamaan tidak ada butir yang gugur sehingga ke-5 butir pertanyaan yang diujicobakan merupakan butir yang valid dengan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0,7977 dengan status andal.
- b. Untuk variabel keterbukaan tidak ada butir yang gugur sehingga ke-5 butir pertanyaan yang diujicobakan merupakan butir yang valid dengan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0,8239 dengan status andal.

- c. Untuk variabel kebersihan tidak ada butir yang gugur sehingga ke-5 butir pertanyaan yang diujicobakan merupakan butir yang valid dengan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0,8421 dengan status andal.
- d. Untuk variabel sikap kerja karyawan tidak ada butir yang gugur sehingga ke-15 butir pertanyaan yang diujicobakan merupakan butir yang valid dengan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0,9549 dengan status andal.

3.8. Analisa Data

3.8.1. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data dengan suatu ungkapan atau pernyataan berdasarkan hasil temuan selama proses pengumpulan data dilakukan.

3.8.2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa data secara matematis statistika dengan menggunakan bentuk-bentuk rumus. Data yang diperoleh masih bersifat kualitatif, kemudian menjadi data yang kuantitatif. Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk model analisa regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel budaya kerja serta pengaruh paling dominan dari variabel budaya kerja terhadap sikap kerja, atau didasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk meneliti dua variabel yaitu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2, X_3).

Bentuk formula analisa regresi berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Di mana:

Y	: Variabel terikat / Sikap Kerja Karyawan
X ₁	: Budaya Kerja Kebersamaan
X ₂	: Budaya Kerja Keterbukaan
X ₃	: Budaya Kerja Kebersihan
b ₀	: Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variabel X bernilai 0
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisien Regresi dari variabel X ₁ , X ₂ , X ₃

Pengujian Hipotesis

Hipotesis I

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya kerja PT. Tambang Timah Tbk secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel sikap kerja karyawan Perbengkelan (Y), maka digunakan uji F (uji serentak) yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i > 0$$

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F_h (variasi) dengan F_{tab} pada α= 5 %, apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- F_h > F_t maka H₀ ditolak

H_a diterima

- $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima

H_a ditolak

Untuk melihat kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat atau mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi. Jadi koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu alat untuk mengetahui pengujian serentak besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut secara bersama-sama. Semakin besar koefisien determinasi, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis II

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya kerja kebersihan adalah budaya kerja Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk yang mempunyai pengaruh paling besar atau dominan terhadap sikap kerja karyawan Perbengkelan, maka digunakan uji t (uji parsial) yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara mandiri dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i > 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (observasi) dengan t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- $t_h > t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak
Ha diterima
- $t_h \leq t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima
Ha ditolak

Untuk menunjukkan dominannya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas digunakan formulasi korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas. Korelasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah PT. Tambang Timah Tbk

Endapan bijih timah merupakan salah satu kekayaan alam yang tersimpan di bumi Indonesia. Sejak abad-18, telah diketahui adanya kandungan mineral tersebut di Pulau Bangka yang kemudian ditemukan juga disekitar pulau-pulau Belitung, Singkep, Karimun dan Kundur. Kegiatan penambangan timah di Indonesia dalam skala industri dimulai tahun 1920 oleh Pemerintah Belanda.

Setelah Belanda meninggalkan Indonesia, pengelolaan penambangan berpindah tangan ke Pemerintah RI (Republik Indonesia) mulai tahun 1957 dan seluruh pengelolaan penambangan baru bisa dilakukan secara intensif oleh Pemerintah RI pada tahun 1962.

Sejak diambil alih pemerintah RI, perusahaan penambangan timah ini mengalami beberapa kali perubahan nama, sampai akhirnya pada tanggal 2 Agustus 1976 pengelolaan penambangan secara resmi dilakukan oleh PT. Tambang Timah (Persero). Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Tambang Timah dalam upaya profesionalisme kemudian melakukan pemandirian melalui *Go Public* yang dilakukan pada tanggal 19 Oktober 1995 dan sejak itu namanya diubah menjadi PT. Timah Tbk.

Dalam jangka waktu tiga tahun setelah masuk bursa PT. Timah Tbk mengalami kemajuan pesat, namun dibalik kemajuan tersebut perusahaan

menyadari bahwa bisnis timah tidak akan kekal karena suatu saat cadangan timah yang terkandung di bumi Indonesia ini akan habis. Berangkat dari kenyataan itu, untuk menatap abad ke-21, PT. Timah Tbk kemudian menjadi *holding company*, dan sebagai *holding company* PT. Timah Tbk memayungi sejumlah perusahaan anak yang memiliki prospek cerah di masa depan yang salah satu diantaranya adalah PT. Tambang Timah.

Sejalan dengan amanat “Paradigma Baru” PT. Timah Tbk yang ditetapkan di Pangkalpinang 1 Januari 1997, sebagai perusahaan anak, PT. Tambang Timah yang didirikan melalui Akta Notaris No. 73 Tanggal 18 Juni 1998 dan disahkan melalui Keputusan Menkeh RI nomor C2-7752 HT.01.01.Th.98 tanggal 29 Juni 1998 lebih memfokuskan usahanya di bidang penambangan.

Dalam rangka menjaga komitmen produsen timah kelas dunia, dengan aktivitas utama penambangan timah *alluvial* baik di daratan maupun lepas pantai dan dengan pengalaman serta peralatan canggih yang dimiliki, PT. Tambang Timah dipersiapkan untuk pengembangan endapan bahan galian *alluvial* atau jasa pertambangan di dalam dan di luar negeri, sehingga meskipun pada saat ini timah masih menjadi prioritas utama, namun demikian PT. Tambang Timah juga dipersiapkan untuk dapat mengerjakan jasa penambangan mineral di seluruh dunia seperti emas, intan, batubara dan lain-lain.

Pendirian PT. Tambang Timah dimaksudkan untuk mendukung pertumbuhan usaha PT. Timah Tbk dan menuju profesionalisme dalam bidang

penambangan. Sejalan dengan hal tersebut, PT. Tambang Timah menetapkan tiga sasaran utama yang saling terkait yaitu :

1. meningkatkan pertumbuhan laba perusahaan,
2. konservasi cadangan dan
3. akrab lingkungan.

Pernyataan di atas mengandung pengertian bahwa PT. Tambang Timah dalam melakukan penambangan akan selalu *concern* dalam menjaga keseimbangan dengan memperhatikan dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar tempat operasi penambangan berada.

Setiap tahunnya, PT. Tambang Timah menargetkan pertumbuhan 20%. Itu bisa dicapai dengan melakukan peningkatan kualitas produksi dan pengolahan tambang ikutan seperti *ilmenite, zircon, monazite, xenotime* dan pasir kwarsa. Hasil tambang ikutan itu bila diolah lebih serius akan menghasilkan laba yang besar.

Saat ini, terdapat \pm 322 lokasi penambangan PT. Tambang Timah yang tersebar di pulau Bangka, Belitung dan Kundur. Dari jumlah tersebut 22 lokasi diantaranya merupakan penambangan di laut/lepas pantai.

Dengan pengalaman segudang dan SDM yang memadai, PT. Tambang Timah selalu siap menghadapi persaingan sehat sekaligus bermitra dengan berbagai perusahaan penambangan nasional dan internasional.

Saat ini produksi PT. Tambang Timah sebesar 44.000 ton/tahun, sementara kebutuhan dunia sebesar 180.000 ton/tahun, berarti PT. Tambang Timah telah memenuhi \pm 24 % kebutuhan dunia dan hampir seluruh produksi

langsung dipakai oleh *user* yang sebagian besar merupakan produsen elektronik dan produsen bahan kimia, hal ini membuktikan bahwa PT. Tambang Timah merupakan perusahaan timah yang dapat dipercaya dan perusahaan yang menjanjikan.

4.2. Misi Visi dan Masa Depan PT. Tambang Timah

4.2.1. Misi dan Visi

Menjadi perusahaan pertambangan terkemuka di dunia yang menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan biaya rendah serta peduli terhadap aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup. Semua itu demi mewujudkan nilai dan manfaat yang maksimal bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha serta masyarakat sekitar.

4.2.1. Masa Depan

1. PT. Tambang Timah memiliki masa depan usaha yang sangat cerah. Dengan adanya kesempatan melakukan penambangan mineral lain di luar timah, peluang perusahaan di masa depan sangat terbuka, sebab tidak lagi terikat hanya menambang timah, tapi juga siap melakukan penambangan emas, intan dan lain-lain.
2. Dengan menguasai teknologi, memiliki peralatan modern dan didukung tenaga-tenaga yang andal, PT. Tambang Timah siap menghadapi masa depan, apa lagi didukung sistem pengolahan data tambang yang

canggih, PT. Tambang Timah siap menjadi yang terdepan dalam dunia penambangan.

4.3. Garis Besar Strategi Timah dan Gerak Bisnis PT. Timah

4.3.1. Garis Besar Strategi Timah

1. Untuk mencapai misinya, Timah berfokus pada keunggulan daya saing, dan pengembangan berkesinambungan terhadap modal sumber daya manusianya. Timah akan mengembangkan bidang operasi dan kegiatannya untuk mempertahankan pasar dan arus pendapatannya.
2. Timah melanjutkan cara berpikir jangka panjang dan bertanggung jawab dalam pengembangan operasi yang efisien di bidang pertambangan dan industri yang berkaitan.
3. Timah akan mendiversifikasikan komoditas pokok perusahaan untuk menciptakan peluang-peluang yang lebih baik, guna pertumbuhan dan keberlabaan di masa depan.
4. Timah akan meningkatkan nilai modal dasar perusahaan dan memperkuat posisi keuangannya.
5. Timah menekankan strategi pertumbuhan yang didasari pada kemampuan yang dimiliki perusahaan.
6. Peluang meniti masa depan bagi PT. Tambang Timah selalu terbuka, karena dalam penambangan *alluvial*, PT. Tambang Timah merupakan perusahaan tambang terbaik diantara perusahaan tambang *alluvial* seluruh dunia. Walau demikian, untuk menjadikannya sebagai sebuah

perusahaan yang siap tempur, beberapa langkah positif telah ditempuh antara lain mengembangkan kerjasama dengan BATAN dan lembaga penelitian lain untuk meningkatkan kualitas produk, terus berusaha meningkatkan pelatihan serta pada periode tertentu mengupayakan peningkatan kualitas SDM.

4.3.2. Gerak Bisnis PT. Tambang Timah

1. Bisnis inti PT. Tambang Timah adalah usaha penambangan bijih timah dan mineral industri lainnya termasuk penambangan emas, intan, batubara dan lain-lain.
2. Secara garis besar, ada dua jenis operasi penambangan yang dilakukan PT. Tambang Timah, yakni penambangan di darat dan penambangan di laut. Penambangan di darat saat ini terdapat pada 300 areal/lokasi tambang yang tersebar di Bangka dan Belitung. Sedangkan penambangan di laut dilakukan dengan menggunakan Kapal Keruk yang saat ini berjumlah 22 unit, 17 diantaranya dioperasikan di perairan Bangka dan sisanya di perairan Kundur.
3. Dalam meningkatkan gerak bisnis agar bisa bertahan dan mampu bersaing, PT. Tambang Timah melakukan beberapa langkah strategis. Pertama adalah efisiensi di segala bidang, termasuk usaha menekan biaya produksi. Kedua, meningkatkan kualitas produk menuju *Bangka Four Nine*. Saat ini kualitas produk PT. Tambang Timah dibagi menjadi tiga. *Mentok Brand* dengan kadar timah 99,85 %, *Bangka Tin* berkadar

99,92 %, dan *Bangka Low Lead* kadar kandungan timahnya 99,92 % dengan kualitas kadar Pb (plumbum/timah hitam) dibawah 200 ppm.

4. Dengan sentuhan rekayasa produk, diharapkan melalui program *Bangka Four Nine* itu produksi timah dari PT. Tambang Timah akan diupayakan kadarnya mencapai kualitas 99,99%.
5. Langkah strategis ketiga untuk menunjang pertumbuhan perusahaan, PT. Tambang Timah meningkatkan pangsa pasar melalui pelayanan produk-produk spesifik yang memiliki harga dan nilai tambah cukup besar. Misalnya memproduksi *Tin Anoda* (Timah Anoda), *Tin Shot* (Timah Pelor), dan *Tin Powder* (Serbuk Timah).
6. Prospek PT. Tambang Timah di masa depan masih cerah. Sebab kualitas produk yang berkualitas, angka produksi per tahun cukup tinggi, sekitar 44.000 ton/tahun. Sementara produksi dunia sebesar 180.000 ton/tahun.
7. Di masa datang, PT. Tambang Timah akan tetap mempertahankan kapasitas jumlah produksinya. Namun demikian, untuk meningkatkan laba akan diupayakan melalui peningkatan kualitas produksi. Hanya dengan meningkatkan kualitas produksi itulah PT. Tambang Timah bisa memenangkan persaingan global.
8. Potensi cadangan timah yang ada saat ini, selama 5 - 10 tahun ke depan masih cukup untuk mendapatkan produksi yang diharapkan. Maka penambangan timah masih menjadi fokus perhatian PT. Tambang Timah. Sebagai antisipasi, PT. Tambang Timah menggali potensi timah

- di tempat-tempat lain, baik di dalam maupun luar negeri. Selain itu, PT. Tambang Timah juga menengok peluang penambangan mineral lainnya.
9. Persaingan timah dunia saat ini masih cukup menjanjikan bagi produksi PT. Tambang Timah. Sebanyak 90 % produk yang dihasilkan langsung sampai ke tangan pengguna (*users*). Saingan utama adalah Cina, namun sampai sekarang jumlah produksi timah Cina tak bisa diketahui, hal ini disebabkan karena pemakaian dalam negeri Cina sendiri cukup besar, dan penjualan ke luar negeri Cina tidak melalui pasar timah dunia.
 10. Meski dalam peta persaingan dunia PT. Tambang Timah masih unggul, tapi disadari bahwa komoditas ini tidak kekal dan pada saatnya nanti akan habis juga. Untuk itulah dalam menjaga kesinambungan perusahaan sampai abad-21 mendatang, mulai tahun 1999 akan mulai dioptimalkan penjualan mineral ikutan timah berupa *ilmenite* (bahan titanium), *zircon* (bahan poles), *monazite xenotime* (bahan radioaktif), dan pasir kwarsa yang selama ini bahan-bahan tersebut belum diolah secara serius.

4.4. Sistem Manajemen Lingkungan PT. Tambang Timah(ISO-14001)

Sejak tahun 1997, Timah memasuki gelombang kedua dari Sistem Manajemen Lingkungan dengan memperoleh sertifikasi ISO-14001 bagi Pusat Metalurgi di Mentok. Pada tahun 1998 diperoleh sertifikasi ISO-14001 yang kedua, yaitu bagi Balai Karya Timah Industri di Air kantung. Sertifikasi ISO-

14001 untuk Balai Karya ini diperoleh dari *Aspects Moody Certification Ltd., London*, sebuah lembaga sertifikasi dengan standar pengujian tertinggi.

Program sertifikasi ISO-14001 ini masih terus berlanjut di lingkungan Timah. Beberapa unit produksi lainnya kini sedang disiapkan untuk memperoleh sertifikat yang menyatakan kepatuhan Perseroan terhadap Sistem Manajemen Lingkungan. Pencapaian ISO-14001 berikutnya akan lebih sulit mengingat terus dikembangkannya Sistem Manajemen Lingkungan di Timah. ISO-14001 adalah Sistem Manajemen Lingkungan yang bersifat sukarela. Oleh karena itu, tanpa komitmen Perseroan, ISO-14001 tidak akan memberikan arti sebenarnya dalam menurunkan dampak negatif dari operasi Perseroan terhadap lingkungannya.

Timah menganggap perlu adanya peningkatan tolok ukur secara berkala, untuk menjamin tercapainya peningkatan efektivitas dan efisiensi pelestarian lingkungan secara berkesinambungan. Meskipun bersifat sukarela, Timah menganggap ISO-14001 sebagai suatu keharusan.

Pasar dunia semakin ketat menerapkan proses seleksi terhadap produk-produk dengan menggunakan tolok ukur *Environmentally Preferrable Product*. Selain itu, semangat menerapkan *ecolabeling* pun semakin tidak terbendung lagi. Sebagai perusahaan kelas dunia yang memiliki peran signifikan di pasar global, Timah tidak memiliki pilihan lain, selain menempatkan ISO-14001 sebagai landasan pijak untuk mewujudkan cita-cita menjadi "pemimpin" dalam melaksanakan konservasi sumber daya alam.

Di masa lalu, perusahaan-perusahaan pertambangan umumnya menempatkan fokus pelestarian lingkungan hidup pada titik akhir proses penambangan, misalnya: perlakuan terhadap limbah dan air, serta reklamasi bekas lahan tambang. Selaras dengan Sistem Manajemen Lingkungan, Timah lebih menekankan pada sikap proaktif, yaitu pencegahan terjadinya dampak negatif terhadap lingkungan di setiap titik proses penambangan. Meskipun menuntut komitmen dan konsistensi yang lebih tinggi dari seluruh karyawan, kontraktor penambangan, dan mitra kerja Timah lainnya, cara ini memberikan hasil optimum dengan biaya yang lebih rendah.

Pada 22 Januari 2000 untuk ketiga dan keempat kalinya sekaligus perusahaan-perusahaan anak Timah memperoleh sertifikasi ISO-14001. Satu sertifikasi diterima oleh Tambang Timah untuk Operasi Kapal Keruk III dan Pusat Pencucian Bijih Timah di Kundur. Sertifikasi lainnya diterima oleh Timah Industri untuk Balai Karya dan sarana penunjang lainnya di Kundur. Kedua sertifikasi itu dilakukan oleh *Aspect Moody Certification Limited, London*. Upacara ini berlangsung di Prayu, Kundur, dihadiri oleh Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN Laksamana Sukardi.

Selain itu, Timah juga telah menerima dua sertifikasi ISO-14001 untuk Sistem Manajemen Mutu, masing-masing pada tahun 1995 untuk Pusat Metalurgi di Mentok, dan pada tahun 1999 untuk Balai Karya di Air Kantung, Sungailiat.

4.5. Pengakuan International terhadap PT. Tambang Timah

Selain ISO-14001 yang merupakan pengakuan resmi atas kepatuhan melaksanakan Sistem Manajemen Lingkungan, Timah berperan aktif dalam mendukung inisiatif berbagai lembaga swadaya masyarakat yang bergerak di bidang konservasi sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Sejak 1997, Timah telah menjadi anggota *Corporate Council for the Environment (CCE)*, sebuah lembaga perdanaan untuk menunjang pembiayaan kegiatan konservasi yang dilakukan oleh Yayasan Pusaka Alam Nusantara, mitra utama *The Nature Conservancy* di Indonesia. Keikutsertaan Timah dalam CCE membuktikan komitmen Perseroan dalam upaya pelestarian lingkungan di luar kawasan operasi Timah.

Timah juga telah sejak lama menjadi anggota *The International Council on Metals and the Environment (ICME)* yang berpusat di Ottawa, Canada. ICME adalah sebuah lembaga independen yang didirikan pada tahun 1991 untuk mempromosikan penerapan kebijaksanaan lingkungan dan kesehatan dalam produksi, penggunaan, daur ulang dan pembuangan berbagai jenis logam.

Pada tahun 1995, sebelum melakukan penawaran saham perdana di pasar modal, Dames & Moore telah melakukan audit lingkungan terhadap seluruh operasi Timah untuk memastikan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap upaya pelestarian lingkungan hidup. Direncanakan untuk segera melakukan audit ulang terhadap program-program manajemen lingkungan di seluruh kawasan operasi Perseroan.

Seluruh rencana dan tindakan yang berkaitan dengan pelestarian alam, baik yang ditujukan di kawasan operasi maupun untuk kepentingan lainnya, senantiasa dilakukan dengan berlandaskan pada filosofi Sumber Daya manusia Timah yang tangguh, unggul dan bermartabat dan berpegang pada nilai-nilai "*Patriotisme Cinta Alam - Profesionalisme*".

4.6. Perbengkelan Air Kantung Sungailiat

Komplek Perbengkelan Air Kantung Sungailiat terletak dalam suatu kawasan terpadu dengan luas wilayah kurang lebih 27 ha. Komplek yang berada di Air Kantung, Sungailiat ini terdiri dari beberapa unit kerja yaitu: Pabrik Cor, BK Mekanik, BK Las, BK Listrik, Pabrik Zat Asam, Penunjang Operasional, dan Pengendalian Mutu

Perbengkelan merupakan pusat pembuatan dan perbaikan suku cadang dan alat-alat teknik dengan tugas utama memberikan dukungan terhadap seluruh perusahaan anak PT. Tambang Timah Tbk, diantaranya 22 Kapal Keruk (*off shore*), 4 Kapal Isap dan sekitar 50 Kapal Tunda dan peralatan Tambang Darat. Peran Perbengkelan dalam menerima pekerjaan dari luar lingkungan perusahaan timah, seperti dilakukannya selama ini, akan ditingkatkan terus sesuai misi perbengkelan timah itu sendiri.

Dengan dukungan sekitar 500 karyawan yang berpengalaman dan terampil dalam berbagai bidang, serta keandalan para staf dalam bidang rekayasa teknik, Perbengkelan Air Kantung resmi memperoleh Sertifikat

Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 akhir tahun 1998 dan Sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 awal tahun 1999.

Kelengkapan peralatan teknik/bengkel yang dimiliki perbengkelan merupakan nilai tambah dalam memberikan hasil pekerjaan yang mampu memuaskan para pelanggan. Pelaksanaan pekerjaan perawatan dan perbaikan mesin-mesin berat dilakukan di BK Mekanik Diesel oleh para teknisi yang berpengalaman. Tingkat ketelitian dan pengetahuan mekanik para teknisi BK Mekanik Diesel selalu ditingkatkan dengan pengiriman karyawan untuk mengikuti Pelatihan Mesin di dalam maupun di luar perusahaan secara berkesinambungan. Bengkel kerja yang rapi dan bersih merupakan bukti profesionalisme para teknisi BK dalam menangani perawatan dan *overhead* mesin-mesin kapal laut maupun mesin-mesin lain milik para pelanggan.

Perbengkelan Air Kantung mampu menjamin mutu pengelasan untuk memberikan hasil yang memuaskan kepada para pelanggan. Pemeliharaan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam bidang pengelasan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan secara sistematis dan berkala. Proses *sand blasting* dengan peralatan bertekanan tinggi dilakukan oleh tenaga-tenaga terampil secara teliti dan cermat untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Komitmen yang tinggi terhadap kepuasan para pelanggan diwujudkan dari tahap awal hingga ke tahap paling akhir dari proses pembuatan/perawatan peralatan milik konsumen melalui *quality control* yang ketat. Proses pengecatan merupakan proses akhir produk-produk

Perbengkelan Air Kantung. Dengan menggunakan metode *Wagner Sprayer* dan *kompresor* dilakukan pengecatan di areal khusus BK Cat.

BK Cor memiliki fasilitas pengecoran *grey cast iron*, *ferro casting*, *ferro casting ductile* serta pengecoran *non ferro* seperti tembaga dan *babbit*. Dengan fasilitas ini BK Cor mampu membuat pompa tambang, suku cadang Kapal Keruk dengan kualitas yang prima. Proses *finishing* terhadap hasil pengecoran dilakukan dengan menggunakan fasilitas yang tersedia di BK Mesin Perkakas. Tingkat penelitian dan akurasi yang tinggi terhadap spesifikasi teknik setiap produk dilakukan oleh tenaga ahli yang berpengalaman. Peningkatan keterampilan ini dilakukan untuk mengantisipasi kemajuan teknologi dan tuntutan mutu dari para pelanggan. Fasilitas pengelasan otomatis yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 5 unit mesin las automatic remote control
- 5 unit mesin las automatic electric control

Dengan menggunakan *automatic cutting machine* dan *roll plat* Perbengkelan Air Kantung mampu melakukan pemotongan dan penggulangan plat pada pola konstruksi secara akurat dengan presisi tinggi, sehingga toleransi penyimpangan dalam pembuatan konstruksi dapat diminimalisasi sekecil mungkin.

SDM yang handal dan didukung peralatan kerja konstruksi yang lengkap membuat BK mampu melakukan *pabrikasi jig* untuk Kapal Keruk dan Tambang Semprot dengan kualitas prima. Kemampuan perbengkelan dalam melakukan pabrikasi peralatan tambang milik PT. Tambang Timah Tbk

selama ini merupakan salah satu bukti kemampuan manajemen dan rekayasa teknik BK.

BK Listrik dilengkapi dengan peralatan canggih, seperti instrumen penguji motor, *dynamic balance*, *oven* dan *kalibrasi instrument*. Pembuatan/modifikasi panel listrik dan perbaikan motor-motor listrik dilakukan di BK Listrik dengan menggunakan peralatan canggih.

Tujuan utama Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mempunyai sasaran tujuan sebagai berikut:

1. Ingin mengembangkan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan menjadi lebih besar serta menjadi lebih maju.
2. Ingin mengembangkan atau memajukan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan dan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat umum.
3. Mengembangkan prestasi kerja yang lebih meningkat.
4. Memberi kesempatan kepada setiap SDM untuk menjadi inovator dan berani melaksanakan tugas yang menantang tanpa takut menghadapi resiko kegagalan.

4.7. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan Timah selalu mengalami perubahan dalam kepengurusannya, begitu juga halnya pada struktur organisasi Perbengkelan Air Kantung PT. Tambang Timah Tbk yang sebelumnya merupakan Balai Karya PT. Timah Industri pada tahun ini juga mengalami perubahan struktur organisasi.

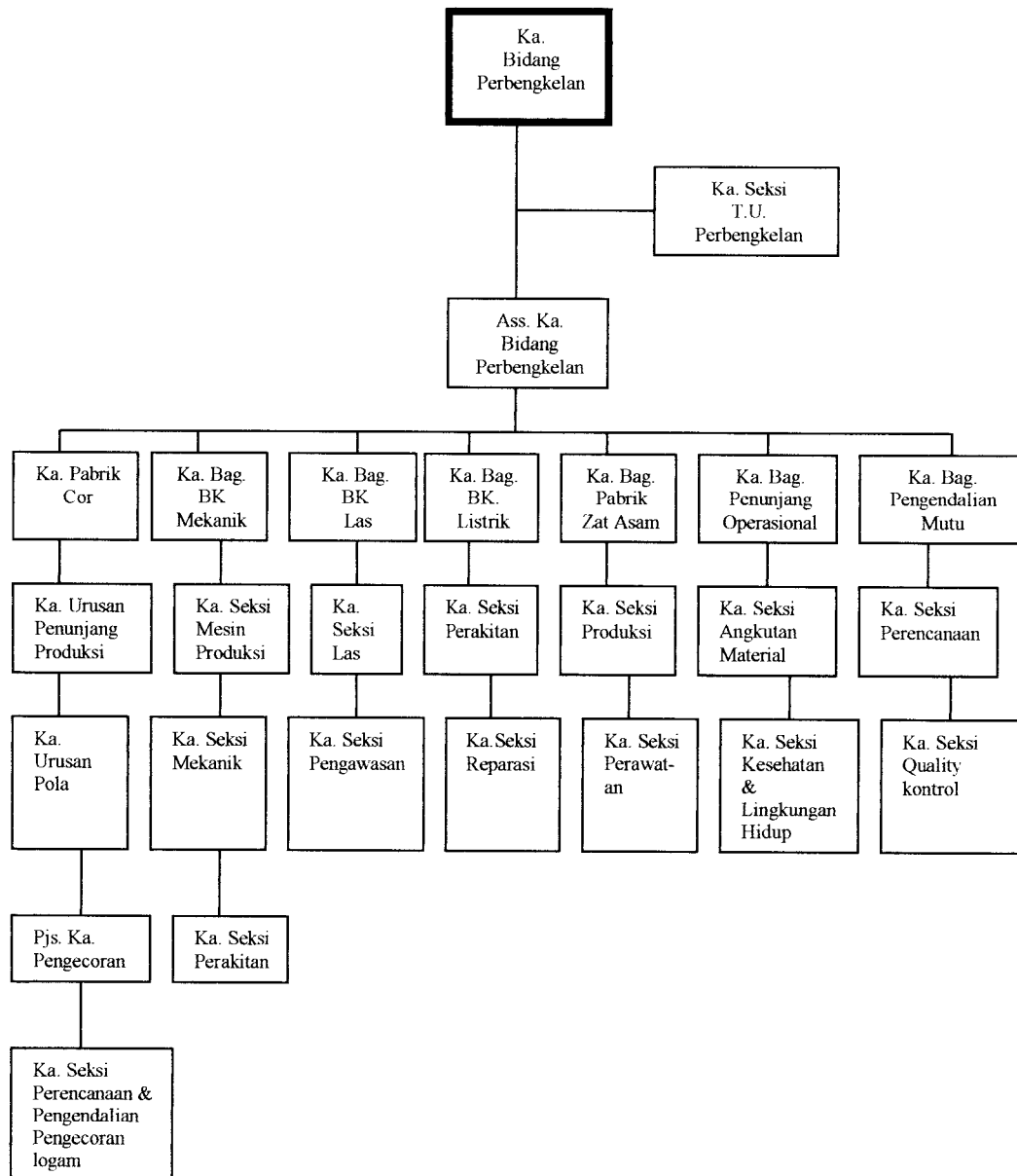
Dalam struktur organisasi tersebut tiap seksi memiliki kepala bagian yang bertanggung jawab ke pimpinan teratas. Pimpinan tertinggi adalah kepala bidang perbengkelan. Tiap-tiap kepala bagian (Ka. Pabrik Cor, Ka. Bag. BK Mekanik, Ka. Bag. BK Las, Ka. Bag. BK. Listrik, Ka. Bag. Pabrik Zat Asam, Ka. Bag. Penunjang Operasional, Ka. Bag. Pengendalian Mutu) juga bertanggung jawab kepada asisten kepala bidang perbengkelan.

Dan di bawah kepala bagian terdapat kepala seksi tiap bagian tersebut, yang terdiri dari: Ka. Urusan Penunjang Produksi, Ka. Seksi Mesin Produksi, Ka. Seksi Las, Ka. Seksi Perakitan, Ka. Seksi Produksi, Ka. Seksi Angkutan Material, Ka. Seksi Perencanaan, Ka. Urusan Pola, Ka. Seksi Mekanik, Ka. Seksi Pengawasan, Ka. Seksi Reparasi, Ka. Seksi Perawatan, Ka. Seksi Kesehatan & Lingkungan Hidup, Ka. Seksi Quality kontrol Pjs., Ka. Pengecoran, Ka. Seksi Perakitan, Ka. Seksi Perencanaan & Pengendalian Pengecoran logam.

Semua kepala baik kepala bagian maupun kepala seksi dan juga pimpinan tertinggi bertanggung jawab atas kelangsungan produksi perbengkelan tersebut. Sehingga setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing tidak terkecuali para karyawannya.

Berikut ini struktur organisasi perbengkelan Air Kantung:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bidang Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk



4.8. Data Personalia PT. Tambang Timah

PT. Tambang Timah saat ini memiliki total karyawan sebanyak 3.929 karyawan untuk seluruh tingkatan. Dari jumlah itu, sebanyak 170 lebih berpendidikan perguruan tinggi. Sedangkan sisanya SLTA dan SLTP/SD masing-masing sekitar 1.500 orang. Dari segi umur, karyawan PT. Tambang Timah termasuk dalam usia produktif, antara 30 - 45 tahun. Setiap tahun selalu ada regenerasi, dengan tetap memperhitungkan kebutuhan perusahaan dan efisiensi.

Untuk meningkatkan profesionalisme dan ketrampilan, selalu diupayakan adanya peningkatan pendidikan baik formal maupun pendidikan dalam jangka pendek (*short term*). Rata-rata per tahun, sekitar lima profesional PT. Tambang Timah dikirim ke mancanegara, untuk memperdalam ilmu manajemen dan ke-SDM-an dan selain itu PT. Tambang Timah sendiri juga aktif melakukan *inhouse training* di Pusat Pelatihan Pemali dan pelatihan alam terbuka di *Bangka Island Outdoors* Sungailiat.

4.8.1. Komitmen dalam Keunggulan Sumber Daya Manusia

Timah telah sepenuhnya melaksanakan Sumber Daya Manusia dan sistem pemeliharaan. Timah juga telah merubah dan memperkuat struktur organisasi untuk melaksanakan perhitungan gaji berdasarkan jasa dan sistem penilaian tersendiri untuk setiap jenis pekerjaan. Jaminan pekerjaan juga telah dilaksanakan dengan program kepemilikan rumah. Timah mempercayai profesionalisme perusahaan dapat dipertanggung jawabkan

melalui program pelatihan dan struktur organisasi perusahaan dimana membutuhkan orang-orang yang terampil. Pelatihan dan peningkatan merupakan suatu keharusan. Semua karyawan diharapkan mengikuti pelatihan kurang lebih satu kali dalam setahun.

Selain mengirim karyawan pada institusi pelatihan, timah juga mengadakan program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yang disebut Pusat Pelatihan Pemali (*Pemali Training Center*). Kurikulum yang termasuk dalam program Pusat Pelatihan Pemali meliputi pengenalan strategi perusahaan, mengikutsertakan karyawan dalam proses manajemen secara masal juga keterampilan khusus. Tujuan dari pembangunan Politeknik sebuah fasilitas mesin dan pelatihan manajemen, latihan rutin dari pelajaran simulasi teknik, merupakan beberapa inisiatif yang diambil beberapa tahun belakangan ini.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu pada karyawan Perbengkelan Air Kantung PT. Tambang Timah Tbk. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Sikap Kerja Karyawan (Y) tersebut dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2) dan Budaya Kerja Kebersihan (X_3), serta seberapa besar pengaruhnya.

Pengukuran Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu teknik dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan r_{tabel} . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 100 responden, maka dapat ditentukan besarnya r_{tabel} yaitu sebesar 0,1965. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Korelas(r_{xy})	Nilai kritis (r tabel)	Keterangan
Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Koef. Alpha = 0,7977			
X1.1	0,831	0,1965	Valid
X1.2	0,615	0,1965	Valid
X1.3	0,703	0,1965	Valid
X1.4	0,792	0,1965	Valid
X1.5	0,805	0,1965	Valid
Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), Koef. Alpha = 0,8239			
X2.1	0,775	0,1965	Valid
X2.2	0,797	0,1965	Valid
X2.3	0,853	0,1965	Valid
X2.4	0,735	0,1965	Valid
X2.5	0,671	0,1965	Valid
Budaya Kerja Kebersihan (X_3), Koef. Alpha = 0,8421			
X3.1	0,841	0,1965	Valid
X3.2	0,763	0,1965	Valid
X3.3	0,751	0,1965	Valid
X3.4	0,811	0,1965	Valid
X3.5	0,756	0,1965	Valid
Sikap Kerja Karyawan (Y), Koef. Apha= 0,9549			
Y1.1	0,773	0,1965	Valid
Y1.2	0,849	0,1965	Valid
Y1.3	0,757	0,1965	Valid
Y2.1	0,873	0,1965	Valid
Y2.2	0,703	0,1965	Valid
Y2.3	0,759	0,1965	Valid
Y3.1	0,585	0,1965	Valid
Y3.2	0,719	0,1965	Valid
Y3.3	0,796	0,1965	Valid
Y4.1	0,850	0,1965	Valid
Y4.2	0,832	0,1965	Valid
Y4.3	0,844	0,1965	Valid
Y5.1	0,798	0,1965	Valid
Y5.2	0,852	0,1965	Valid
Y5.3	0,814	0,1965	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 5.1 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari 5 butir pernyataan untuk variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), 5 butir pernyataan untuk variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), 5 butir pernyataan untuk variabel Budaya Kerja Kebersihan (X_3) dan 15 butir pernyataan untuk variabel Sikap Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) di atas, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,1965$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Budaya Kerja Kebersamaan (X_1)	0,7977	0,1965	Reliabel
2	Budaya Kerja Keterbukaan (X_2)	0,8239	0,1965	Reliabel
3	Budaya Kerja Kebersihan (X_3)	0,8421	0,1965	Reliabel
4	Sikap Kerja Karyawan (Y)	0,9549	0,1965	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dari hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh koefisien alpha sebesar 0,7977 untuk variabel Budaya Kerja Kebersamaan. Koefisien alpha untuk variabel Budaya Kerja Keterbukaan sebesar 0,8239, dan koefisien alpha untuk variabel Budaya Kerja Kebersihan sebesar 0,8421. Sedangkan untuk variabel Sikap Kerja Karyawan, besarnya koefisien alpha adalah 0,9549. Variabel-

variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritisnya. Nilai kritisnya yaitu sebesar 0,1965. Dari kelima hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model serta kepentingan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

5.1.Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini di analisis berdasarkan 3 karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden karyawan Perbengkelan Air Kantung PT. Tambang Timah Tbk. Data mengenai responden karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk ini diperoleh dengan mengambil sampel sebanyak 100 orang dari seluruh karyawan Perbengkelan Air Kantung PT. Tambang Timah Tbk, yaitu sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik respondennya terdiri atas dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	3	3.0%
Laki-laki	97	97.0%
Total	100	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Dari data diatas diketahui bahwa karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 97 orang atau sebesar 97% dan sisanya sebanyak 3 orang atau sebesar 3% adalah perempuan.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut banyak membutuhkan karyawan yang memiliki tenaga fisik yang besar, dan ini hanya dimiliki oleh laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan ditempatkan pada bagian administrasi.

2. Umur Responden

Berdasarkan umur responden, karakteristiknya terdiri atas tiga kelompok, yaitu 1 sampai dengan 30 tahun, 31 sampai dengan 50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Hasil analisis data berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
1 s/d 30 tahun	22	22.0 %
31 s/d 50 tahun	66	66.0%
> 50 tahun	12	12.0%
Total	100	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa umur karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mayoritas adalah berumur 31 sampai dengan 50 tahun yaitu sebesar 66% atau sebanyak 66 orang. Sedangkan distribusi karakteristik responden berdasarkan umur yang lain adalah berumur 1 sampai dengan 30 tahun sebesar 22% atau sebanyak 22 orang, dan berumur lebih dari 50 tahun yaitu sebesar 12% atau 12 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan Perbengkelan merupakan usia produktif atau tergolong tenaga kerja yang produktif sehingga terus dipertahankan dan dikembangkan sikap kerja karyawannya, dan setiap tahun selalu ada regenerasi dengan tetap memperhitungkan kebutuhan perusahaan dan efisiensi.

3. Lama bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, karakteristiknya terbagi atas tiga kelompok, yaitu lama bekerja 1 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Hasil analisis data tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1 s/d 10 tahun	20	20.0%
11 s/d 20 tahun	59	59.0%
> 20 tahun	21	21.0%
Total	100	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 5.5 di atas diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja karyawan, mayoritas mempunyai lama bekerja 11 sampai dengan 20 tahun sebesar 59% atau sebanyak 59 orang, sedangkan distribusi lama bekerja yang lain yaitu 1 sampai dengan 10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 21%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk memiliki pengalaman kerja yang baik dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang yang ditugaskan, sehingga terus dipertahankan oleh perusahaan.

5.2. Data dan Analisis

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi. Kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan terhadap Sikap Kerja Karyawan pada karyawan Perbengkelan PT.

Tambang Timah Tbk. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

5.2.1. Analisis Kualitatif

1. Budaya Kerja

Budaya Kerja terdiri dari 3 variabel, yaitu Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan, dan Budaya Kerja Kebersihan. Hasil jawaban responden pada masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5.6
Budaya Kerja Kebersamaan (X₁)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	2	2,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	8	8,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	15	15,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	47	47,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	28	28,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 2 orang atau 2% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8 orang atau 8% menyatakan tidak setuju, 15 orang atau 15% menyatakan tidak berpendapat, 47 orang atau 47% menyatakan setuju dan 28 orang atau 28% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Budaya Kerja Kebersamaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi,

ini menunjukkan bahwa karyawan dan pimpinan sudah memahami bahwa tujuan yang dicapai perusahaan adalah tujuan bersama, dan dengan semangat kebersamaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel 5.7
Budaya Kerja Keterbukaan (X₂)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	1	1,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	3	3,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	14	14,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	49	49,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	33	33,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 1 orang atau 1% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 3% menyatakan tidak setuju, 14 orang atau 14% menyatakan tidak berpendapat, 49 orang atau 49% menyatakan setuju dan 33 orang atau 33% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Budaya Kerja Keterbukaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk harus bisa berkomunikasi dengan baik, karena dengan adanya komunikasi yang baik maka akan ada kesempatan untuk mengeluarkan gagasan, saran, pembaharuan dan teknologi yang berkembang.

Tabel 5.8
Budaya Kerja Kebersihan (X_3)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	6	6,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	8	8,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	54	54,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	32	32,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 orang atau 6% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 8% menyatakan tidak berpendapat, 54 orang atau 54% menyatakan setuju dan 32 orang atau 32% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Budaya Kerja Kebersihan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa pada diri karyawan dan pimpinan dituntut untuk membudayakan kebersihan baik kebersihan fisik, ruang maupun kebersihan batin.

2. Sikap Kerja Karyawan

Variabel Sikap Kerja Karyawan terdiri dari lima indikator pertanyaan, yaitu Percaya, Terbuka, Positif, Rasional dan Sadar Biaya.

Hasil jawaban responden pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Percaya (Y₁)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	1	1,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	5	5,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	16	16,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	41	41,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	37	37,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 1 orang atau sebesar 1% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang atau 5% menyatakan tidak setuju, 16 orang atau 16% menyatakan tidak berpendapat, 41 orang atau 41% menyatakan setuju dan 37 orang atau 37% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator Percaya mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa dengan rasa kepercayaan yang tinggi akan meningkatkan fungsi kerjasama kelompok dalam mengembangkan perusahaan dan membentuk kondisi kerja yang tenteram dan nyaman.

Tabel 5.10
Terbuka (Y₂)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	3	3,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	2	2,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	17	17,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	43	43,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	35	35,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 3 orang atau sebesar 3% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 2% menyatakan tidak setuju, 17 orang atau 17% menyatakan tidak berpendapat, 43 orang atau 43% menyatakan setuju dan 35 orang atau 35% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator Terbuka mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa pemberian informasi dari atasan kepada karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk sudah sesuai dengan posisi jabatan atau bagian masing-masing dan saling mengingatkan antar rekan kerja atas tindakan yang dilakukan jika melanggar ketentuan perusahaan.

Tabel 5.11
Positif (Y₃)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	3	3,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	5	5,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	18	18,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	38	38,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	36	36,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 3 orang atau 3% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang atau 5% menyatakan tidak setuju, 18 orang atau 18% menyatakan tidak berpendapat, 38 orang

atau 38% menyatakan setuju dan 36 orang atau 36% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator Positif mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mempunyai pikiran yang positif dalam menanggapi masalah-masalah yang terjadi.

Tabel 5.12
Rasional (Y₄)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	9	9,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	10	10,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	56	56,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	25	25,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 orang atau 9% menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 10% menyatakan tidak berpendapat, 56 orang atau 56% menyatakan setuju dan 25 orang atau 25% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator Rasional mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan Perbengkelan Timah mampu berpikir

strategis dan obyektif dalam lingkup perusahaan dan tidak bersikap berlebihan dalam melakukan sesuatu.

Tabel 5.13
Sadar Biaya (Y₅)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	6	6,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	26	26,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	50	50,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	21	21,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 orang atau 6% menyatakan tidak setuju, 26 orang atau 26% menyatakan tidak berpendapat, 50 orang atau 50% menyatakan setuju dan 21 orang atau 21% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator Sadar Biaya mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan Perbengkelan mampu bertindak proaktif dan berinisiatif dalam mengamalkan keputusan perusahaan, serta bertindak responsif dalam menghadapi setiap perubahan pada perusahaan.

Tabel 5.14
Sikap Kerja Karyawan (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	6	6,0%
2,60 s/d 3,39	Tidak berpendapat	10	10,0%
3,40 s/d 4,19	Setuju	52	52,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	32	32,0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Data Tabel 5.14 di atas merupakan rata-rata dari hasil jawaban indikator pertanyaan tentang Percaya, Terbuka, Positif, Rasional dan Sadar Biaya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 orang atau sebesar 6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang atau 10% yang menyatakan tidak berpendapat, sebanyak 52 orang atau 52% menyatakan setuju dan sebanyak 32 orang atau 32% menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Kerja Karyawan mempunyai penilaian yang tinggi, ini dibuktikan dengan jawaban rata-rata responden yang mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang atau 52%.

5.2.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Model analisa regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Kerja (X) yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2) dan

Budaya Kerja Kebersihan (X_3) terhadap Sikap Kerja Karyawan (Y) Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk.

a) Hasil Regresi Berganda

Model regresi berganda untuk variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisa regresi berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 5.15 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.15
Estimasi Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi (b)	T _{hitung}	t _{tabel} (DF=96)	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,433				
Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	0,234	3,129	1,6609	0,002	Signifikan
Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	0,286	3,212	1,6609	0,002	Signifikan
Budaya Kerja Kebersihan (X3)	0,385	4,901	1,6609	0,000	Signifikan
<i>Standart error</i>	=	0,4391			
<i>Adjusted R Square</i>	=	0,565			
<i>R Square</i>	=	0,578			
<i>(R) Multiple R</i>	=	0,760			
<i>Sig F</i>	=	0,000			
<i>F hitung</i>	=	43,793			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2004

Dengan memperhatikan model dan hasil regresi berganda tersebut, maka di dapat persamaan variabel-variabel Budaya Kerja (Kebersamaan, Keterbukaan, dan Kebersihan) yang mempengaruhi Sikap Kerja Karyawan pada Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk

sebagai berikut :

$$Y = 0,433 + 0,234X_1 + 0,286X_2 + 0,385X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel Budaya Kerja yang mempengaruhi Sikap Kerja Karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta sebesar 0,433 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), Budaya Kerja Kebersihan (X_3) yang mempengaruhi Sikap Kerja Karyawan (Y), maka Sikap Kerja Karyawan akan mempunyai harga sebesar 0,433.

2. Koefisien Regresi Budaya Kerja Kebersamaan (b_1)

Variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Sikap Kerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,234 yang artinya apabila variabel Budaya Kerja Kebersamaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Sikap Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,234 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya Kerja Keterbukaan(X_2), Budaya Kerja Kebersihan (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya Kerja Kebersamaan dan Sikap Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

3. Koefisien Regresi Budaya Kerja Keterbukaan (b_2)

Variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Sikap Kerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,286 yang artinya apabila pada variabel Budaya Kerja Keterbukaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Sikap Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,286 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Kebersihan (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya Kerja Keterbukaan dan Sikap Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4. Koefisien Regresi Budaya Kerja Kebersihan (b_3)

Variabel Budaya Kerja Kebersihan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Sikap Kerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,385 yang artinya apabila pada variabel Budaya Kerja Kebersihan meningkat sebesar 1 satuan, maka Sikap Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya Kerja Kebersihan dan Sikap Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

Tabel 5.16
Nilai dari Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi

R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error Of Estimasi
0,760	0,578	0,565	0,4391

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (Lampiran 5)

Dari Tabel 5.16 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,760. Dengan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,760 maka dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh antara variabel Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan secara bersama-sama adalah sebesar 76,0%, ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama dengan variabel terikat (Y) adalah erat atau kuat.

Dari tabel di atas diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578 atau 57,8% maka dapat diartikan bahwa 57,8% Sikap Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), dan Budaya Kerja Kebersihan (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian (variabel yang tidak diteliti).

b) Uji Serentak (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

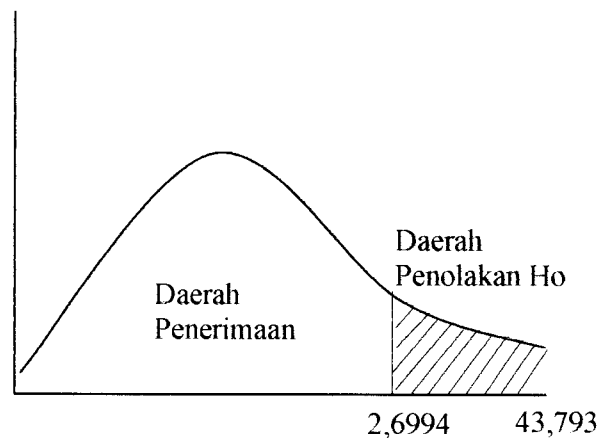
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan secara bersama-sama terhadap Sikap Kerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan secara bersama-sama terhadap Sikap Kerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;3;96}$ yaitu sebesar 2,6994. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 5.1
Uji Distribusi F Variabel X_1 , X_2 dan X_3

Dari Tabel 5.15 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 43,793 dengan taraf signifikansi F_{hitung} sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 2,6994. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($43,793 > 2,6994$), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini berarti bahwa Budaya Kerja yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), Budaya Kerja Kebersihan (X_3), secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk.

c) Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Tabel 5.15 diatas yang berisi hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan memperlihatkan hasil dari t_{hitung} yang dikeluarkan oleh *output* olah data dengan

menggunakan *SPSS for Windows*. Dari tabel tersebut terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 5.15 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), Budaya Kerja Kebersihan (X_3), secara parsial terhadap Sikap Kerja Karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), Budaya Kerja Kebersihan (X_3), secara parsial terhadap Sikap Kerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

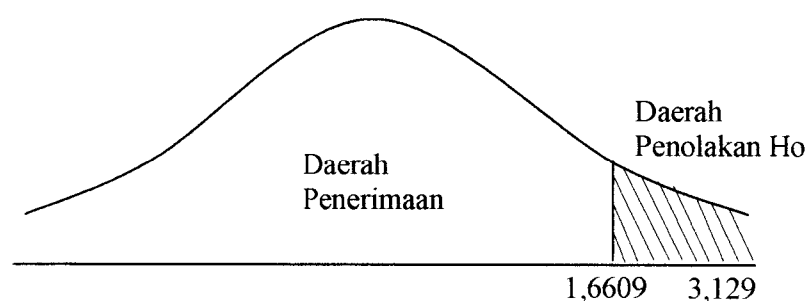
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima atau Ha ditolak.

a. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1).

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh $t_{tabel} = 1,6609$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh

nilai t_{hitung} sebesar 3,129. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,129 > 1,6609$) maka seperti terlihat pada Gambar 5.2 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 5.2 sebagai berikut:



Gambar 5.2

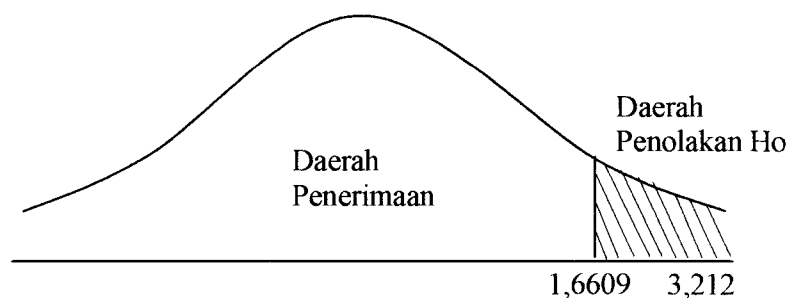
Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1)

- b. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X_2).

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6609$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,212. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,212 > 1,6609$) maka seperti terlihat pada Gambar 5.3 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Budaya Kerja

Keterbukaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 5.3 sebagai berikut:

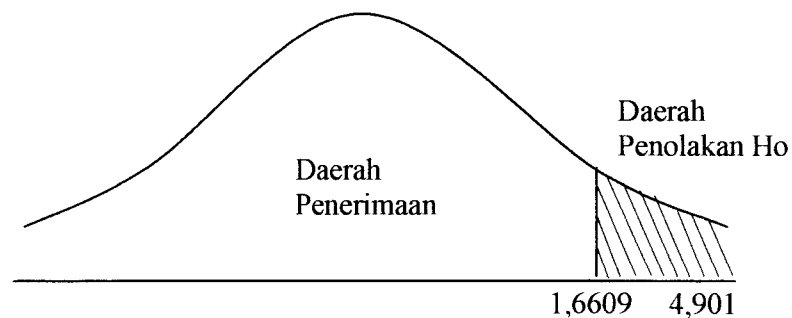


Gambar 5.3

Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja Keterbukaan(X_2)

- c. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja Kebersihan (X_3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6609$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,901. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,901 > 1,6609$) maka seperti terlihat pada Gambar 5.4, t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Budaya Kerja Kebersihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 5.4 sebagai berikut:



Gambar 5.4
Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Budaya
Kerja Kebersihan (X_3)

Untuk menentukan variabel yang dominan dari Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan terhadap Sikap Kerja Karyawan pada Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk dapat juga dilihat dengan menggunakan korelasi parsial untuk masing-masing variabel.

Dari Lampiran 5 didapat hasil korelasi parsial masing-masing variabel sebesar: variabel Budaya Kerja Kebersihan (X_3) memiliki nilai terbesar yaitu sebesar 0,447. Variabel Budaya Kerja Kebersamaan memiliki nilai 0,304 dan Budaya Kerja Keterbukaan memiliki nilai sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja Kebersihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Sikap Kerja Karyawan pada Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk. Sehingga dapat disimpulkan Budaya Kerja Kebersihan merupakan

variabel dominan. Hal ini disebabkan karena dengan tertanamnya jiwa kebersihan secara lahir dan batin yang baik maka akan menimbulkan sikap kerja yang baik, sehingga memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.3. Pembahasan dan Implikasi

Pembahasan tentang budaya sikap beserta pengaruhnya terhadap sikap kerja karyawan didasarkan pada hasil analisis data, khususnya dalam pengujian setiap hipotesis. Tahapan pembahasan dimulai dari analisis pengaruh budaya kerja yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan terhadap Sikap Kerja Karyawan, yang diuji secara simultan dan secara parsial.

1. Pengaruh Budaya kerja terhadap Sikap kerja karyawan

Hasil analisis regresi menyebutkan bahwa secara simultan budaya kerja yang terdiri dari variabel budaya kerja kebersamaan, budaya kerja keterbukaan, dan budaya kerja kebersihan yang terdapat pada Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan terlaksana dan berjalannya budaya kerja secara baik dapat menimbulkan sikap kerja yang baik para karyawan sehingga motivasi dan prestasi kerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Budaya kerja kebersamaan terhadap Sikap kerja karyawan

Budaya Kerja Kebersamaan adalah faktor yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan jiwa kebersamaan maka rasa saling menghayati sesama anggota organisasi akan mudah tercipta. Berdasarkan analisis regresi, budaya kerja kebersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Budaya kerja kebersamaan yang baik adalah tertanamnya jiwa bersama-sama dan saling menghayati misalnya masalah atau problem yang terjadi pada salah satu anggota atau karyawan merupakan masalah atau problem seluruh personal atau seluruh karyawan, kepentingan salah satu karyawan adalah kepentingan seluruh karyawan. Dengan jiwa kebersamaan yang sudah terwujud maka segala beban dan tugas akan menjadi ringan, dan tujuan perusahaan semakin mudah dicapai.

3. Pengaruh Budaya kerja keterbukaan terhadap Sikap kerja karyawan

Budaya kerja keterbukaan merupakan faktor yang penting dalam menyerap ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang, sebab dengan adanya budaya kerja keterbukaan akan memudahkan karyawan untuk siap membuka peluang untuk berkomunikasi terhadap gagasan, saran, pembaharuan dan teknologi yang berkembang di luar.

4. Pengaruh Budaya kerja kebersihan terhadap Sikap kerja karyawan

Budaya kerja kebersihan merupakan suatu kondisi atau keadaan yang bersih baik secara lahir dan batin yang dimiliki oleh karyawan. Dengan budaya kerja kebersihan yang baik maka akan mewujudkan mental karyawan tahan banting dan tahan uji, tidak mudah mengeluh, tidak mudah menyerah dan selalu ingin mencapai tujuan yang direncanakan dengan baik. Kebersihan dan kerapian tempat kerja merupakan cerminan dari mental atau batin yang bersih, sehingga dengan ruangan yang bersih dan rapi akan menimbulkan perasaan yang aman dan tenteram dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hipotesis pertama terbukti, pembuktian ini bisa dilihat pada perhitungan $F_{hitung} (43,793) > F_{tabel} (2,6994)$, yang artinya menunjukkan bahwa Budaya Kerja PT. Tambang Timah Tbk yang terdiri dari variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X_1), Budaya Kerja Keterbukaan (X_2), dan Budaya Kerja Kebersihan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Sikap Kerja pada Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk, hal ini ditunjukkan dengan nilai R squared sebesar 0,578. Sedangkan untuk mengetahui hubungan keeratan ditunjukkan dengan nilai R multiple sebesar 0,760 yang berarti angka R mendekati 1, dengan demikian maka hubungan antara variabel bebas (budaya kerja yang terdiri dari kebersamaan, keterbukaan dan kebersihan) dengan variabel terikat (sikap kerja karyawan) adalah erat atau kuat.
2. Hipotesis kedua terbukti, pembuktian ini dapat dilihat dari perhitungan masing-masing nilai t_{hitung} (kebersamaan: 3,129; keterbukaan: 3,212; kebersihan: 4,901) $> t_{tabel} (1,6609)$. Hal ini juga ditunjukkan oleh besarnya nilai korelasi parsial masing-masing variabel dimana variabel budaya kerja kebersihan memiliki nilai terbesar yaitu 0,447 sedangkan variabel

budaya kerja yang lain masing-masing adalah budaya kerja keterbukaan 0,312 dan budaya kerja kebersamaan 0,304. Ini berarti bahwa variabel budaya kerja Kebersihan (X_3) merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbengkelan Air Kantung.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk berkaitan dengan pengaruh Budaya Kerja Kebersamaan, Budaya Kerja Keterbukaan dan Budaya Kerja Kebersihan terhadap Sikap Kerja Karyawan.

1. Di dalam penelitian ini di dapat koefisien korelasinya sebesar 0,760 atau 76,0%, ini berarti bahwa pengaruh antara variabel budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersamaan) yang diterapkan Perbengkelan Air Kantung PT. Tambang Timah Tbk terhadap sikap kerja karyawannya adalah erat atau kuat. Untuk itu disarankan agar PT. Tambang Timah Tbk tetap mempertahankan Budaya Kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan) dengan baik sehingga akan menghasilkan sikap kerja karyawan yang baik pula.
2. Budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan) mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah sebesar koefisien determinasinya yaitu 0,578 atau 57,8%, ini berarti bahwa ada variabel-variabel lain sebesar 0,422 atau 42,2% yang

mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbengkelan. Untuk itu disarankan agar PT. Tambang Timah Tbk tidak hanya menerapkan dan mempertahankan budaya kerja 3K (Kebersamaan, Keterbukaan dan Kebersihan) saja, tetapi juga harus mencari dan menambah faktor-faktor atau landasan-landasan lain dari budaya kerja yang dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan Timah, misalnya antara lain landasan kedisiplinan, besarnya gaji atau kompensasi yang diberikan, dan kejujuran.

3. Disarankan bagi peneliti-peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian tentang budaya kerja perusahaan untuk dapat menemukan faktor-faktor budaya kerja lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Moh. Nazir. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia, 1997.

Syafaruddin Alwi, M.S. *MSDM Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE UII, 2001.

Triguno, Dipl. Ec; Llm. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press, 1996.

Triguno, Dipl. Ec; Llm. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press, 1997.

Sulistyo. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Yogyakarta Katamso*. Yogyakarta: Skripsi FE UII, 1999.

Abdullah. *Analisis Sikap Tenaga Kerja Indonesia terhadap Atribut Jasa pada PT Graha Indohiwana*. Yogyakarta: Skripsi FE UII, 2001.

Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi II, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.

Kotter, Heskett. *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Jakarta: PT Prenhallindo, 1997.

Cowling, A, James. P. *Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.

Buku Panduan Budaya Kerja PT Timah Tbk. *Membangun Manusia Timah* Sungailiat-Pangkal Pinang: PT Timah Tbk, 1998.

Zainal Mustafa. *Pengantar Statistik*, Edisi 2 (dua). Yogyakarta: Bagian Penerbitan FE UII, 1992.

Diah Darmawidiana. *Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Yogyakarta: Tesis UGM, 2002.

Supranto. *Metode Riset (aplikasinya dalam pemasaran)*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997.

Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 1995.

Sugiyono, Eri Wibowo. *Statistika untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2002.

Bambang.K. *Statistik Analisa Runtut Waktu dan Regresi - Korelasi*. Yogyakarta: BPFE, 1984.

Kepada Yth Bapak/Ibu

Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk

di tempat

Dengan rasa hormat dan terima kasih, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi beberapa kuesioner yang terlampir mengenai budaya kerja yang diterapkan dan sikap kerja karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk.

Kuesioner-kuesioner ini akan digunakan sebagai sumber data di dalam penyusunan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk Sungailiat - Bangka”**. Sebagai sumber data dari suatu karya ilmiah, maka identitas responden akan kami rahasiakan.

Hormat kami,

Levianti

Fakultas Ekonomi UII

IDENTITAS RESPONDEN (BERLAKU UNTUK SATU KARYAWAN)

Jenis Kelamin :
Umur :
Lama bekerja :
Jabatan/Bagian Unit Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN :

Anda dimohon untuk memberi pendapat mengenai budaya kerja 3K yang diterapkan perusahaan dan beberapa unsur sikap kerja yang dijalankan oleh karyawan Perbengkelan PT. Tambang Timah Tbk pada saat ini. Berikan tanda silang (x) dikotak jawaban pada angka 1-5, dimana angka:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Tidak Berpendapat
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Kejujuran Anda sangat diperlukan di dalam pengisian kuesioner ini.

1. Pertanyaan budaya kerja PT. Tambang Timah Tbk

A. Landasan Kebersamaan

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Tujuan yang dicapai PT Timah Tbk adalah tujuan bersama.					
2.	Paham egoisme dan arogansi sektoral akan menimbulkan situasi kerja yang tidak serasi.					
3.	Pekerjaan yang dilakukan harus selalu dilakukan bersama-sama oleh seluruh karyawan.					
4.	Dengan semangat kebersamaan tujuan perusahaan akan tercapai.					
5.	Menghayati bahwa setiap masalah dan kepentingan kita adalah masalah dan kepentingan bersama.					

B. Landasan Keterbukaan

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Keterbukaan menumbuhkan sikap dan kekuatan untuk selalu melakukan pembaharuan yang berdaya guna dalam menghadapi persaingan.					
2.	Syarat pokok yang harus dimiliki karyawan adalah mampu berkomunikasi dengan baik dan aktif.					
3.	Ada kesempatan untuk berkomunikasi terhadap gagasan, saran, pembaharuan dan teknologi yang berkembang di luar.					
4.	Perbuatan baik dan benar harus diuji kembali dan dirumuskan dengan membandingkan perkembangan di luar perusahaan.					
5.	Setiap masalah perusahaan yang terjadi dipandang secara global atau umum oleh karyawan.					

C. Landasan Kebersihan

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Kebersihan adalah sebagian dari iman.					
2.	Kebersihan yang diterapkan perusahaan mencakup bersih lahir dan bersih batin.					
3.	Kantor dan tata letak ruang terlihat baik atau tertata harmonis dan sistematis.					
4.	PT Timah Tbk memberikan seragam dan peralatan yang harus digunakan oleh karyawan.					
5.	Menempelkan aturan-aturan tentang budaya bersih pada setiap ruang di dalam perusahaan.					

2. Pertanyaan sikap kerja karyawan

A. Percaya

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan fungsi kerjasama kelompok dalam pengembangan perusahaan.					
2.	Hubungan pimpinan dan karyawan serasi/cocok.					
3.	Membentuk kondisi kerja yang tenang dan nyaman.					

B. Terbuka

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Memberikan informasi dengan benar sesuai posisi jabatan/bagian masing-masing.					
2.	Saling mengingatkan antar rekan sekerja atas tindakan yang dilakukan.					
3.	Mampu bertanggung jawab dan mau mengambil resiko dalam melaksanakan tugas.					

C. Positif

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Melihat rekan sekerja dari sisi baik bukan dari sisi buruknya.					
2.	Melihat pekerjaan dari sisi manfaat bukan dari sulit atau beratnya.					
3.	Berpikir jernih dan optimis dalam menyelesaikan masalah.					

D. Rasional

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Mampu berpikir strategis dan obyektif dalam lingkup perusahaan.					
2.	Pantas dalam berpikir, bertindak, berperilaku, bertutur, dan berpakaian.					
3.	Tidak bersikap berlebihan dalam melakukan sesuatu.					

E. Sadar Biaya

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Mampu bertindak proaktif dan berinisiatif dalam mengamankan keputusan perusahaan.					
2.	Selalu responsif dan dinamis dalam menghadapi setiap perubahan maupun ancaman.					
3.	Produktif dan selalu siaga untuk menangkal kemungkinan-kemungkinan yang bisa merugikan atau menghambat perkembangan perusahaan.					



Nomor : 1696 /Tbk/UM-0313/2003-S8

Tanggal : 2 Desember 2003

Lampiran : -

Perihal : Penelitian

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur, Depok, Sleman

YOGYAKARTA - 55283

Sehubungan dengan surat Saudara No. 005 / DEK/10/Bag.Um/XI/2003 pada tanggal, 12 November 2003 perihal tersebut diatas, dengan ini di sampaikan bahwa kami dapat menyetujui rencana kegiatan dimaksud pada bulan : Desember 2003 di **Balai Karya PT. Timah.**

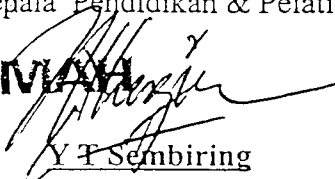
Nama / NIM : Levianti / 00311172

Mengingat keterbatasan sarana yang ada di PT. Timah, maka keperluan akomodasi dan transportasi selama berlangsung kegiatan ditanggung oleh siswa yang bersangkutan.

Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

PT. TIMAH Tbk

Pgs. Kepala Pendidikan & Pelatihan SDM,


Y T Sembiring
NIK. 74019021

REKAPITULASI DATA PENELITIAN 100 RESPONDEN

NO	BUDAYA KERJA (X)																	
	LANDASAN KEBERSAMAAN (X1)						LANDASAN KETERBUKAAN (X2)						LANDASAN KEBERSIHAN (X3)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Rata2
1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4	4	4.00
2	2	2	1	1	5	2.20	2	5	4	4	5	4.00	3	4	4	4	4	3.80
3	1	2	3	4	5	3.00	1	2	3	4	5	3.00	2	2	3	2	2	2.20
4	5	1	3	4	4	3.40	4	4	4	5	4	4.20	5	5	5	5	5	5.00
5	4	4	5	4	5	4.40	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00
6	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	5	4	4.20	5	4	4	3	4	4.00
7	1	3	3	2	2	2.20	4	2	3	4	3	3.20	4	4	3	3	4	3.60
8	5	4	5	4	5	4.60	5	4	5	5	4	4.60	5	5	4	4	5	4.60
9	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	4	2	3.80	4	4	4	4	4	4.00
10	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	2	3.80	5	5	4	3	4	4.20
11	4	4	4	5	4	4.20	5	4	3	4	2	3.60	4	4	4	4	4	4.00
12	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	2	3.80	5	5	4	5	4	4.60
13	4	4	2	3	3	3.20	4	4	3	4	4	3.80	3	4	4	4	4	3.80
14	4	5	3	4	4	4.00	4	5	4	3	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
15	5	2	5	5	5	4.40	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	4	4	4.60
16	4	2	2	5	2	3.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
17	5	2	5	5	2	3.80	5	4	4	4	4	4.20	5	4	4	4	4	4.20
18	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	3	2	3.40	3	4	4	4	4	3.80
19	4	5	2	5	4	4.00	4	4	5	2	2	3.40	4	4	4	4	4	4.00
20	3	4	2	3	4	3.20	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3.60
21	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	3	3	4	4	3	3.40
22	4	4	5	5	4	4.40	4	5	5	4	4	4.40	3	4	4	5	4	4.00
23	4	2	3	4	3	3.20	1	4	4	4	2	3.00	3	3	3	3	4	3.20
24	4	4	2	5	5	4.00	5	4	5	2	4	4.00	5	5	4	5	4	4.60
25	5	1	4	5	4	3.80	4	5	4	4	4	4.20	5	5	4	4	4	4.40
26	1	1	4	4	4	2.80	4	4	4	4	4	4.00	5	1	5	5	4	4.00
27	5	1	4	5	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
28	3	3	2	3	4	3.00	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4	4	4.20
29	3	3	3	3	4	3.20	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4.00
30	4	5	2	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3.60
31	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
32	4	4	4	4	2	3.60	4	4	4	3	2	3.40	3	4	4	4	4	3.80
33	4	4	4	4	2	3.60	4	4	4	3	2	3.40	4	4	4	4	4	4.00
34	4	4	2	4	4	3.60	5	4	4	4	5	4.40	5	4	5	4	4	4.40
35	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	5	3	4	4	4	4.00
36	4	4	3	4	4	3.80	5	5	4	4	4	4.40	4	5	5	5	4	4.60
37	5	5	3	5	5	4.60	5	5	4	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40
38	5	5	3	5	5	4.60	5	5	4	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40
39	4	1	2	4	4	3.00	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00
40	4	1	2	4	4	3.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
41	4	2	5	5	4	4.00	5	4	4	5	4	4.40	3	3	4	4	4	3.60
42	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40	5	5	4	4	5	4.60
43	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00
44	5	5	4	5	5	4.80	4	3	3	3	3	3.20	4	3	3	4	4	3.60
45	4	5	3	5	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	4	3	4	3	3.60
46	5	4	4	5	4	4.40	5	4	4	4	4	4.20	5	5	4	5	4	4.60
47	5	1	3	5	5	3.80	5	3	5	4	3	4.00	4	4	4	4	4	4.00
48	2	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
49	5	4	4	5	5	4.60	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4.00
50	5	4	4	5	5	4.60	5	5	5	4	4	4.60	5	5	4	5	5	4.80

NO	BUDAYA KERJA (X)																	
	LANDASAN KEBERSAMAAN (X1)						LANDASAN KETERBUKAAN (X2)						LANDASAN KEBERSIHAN (X3)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Rata2
51	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40	5	4	4	4	4	4.20
52	2	3	4	4	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	4	4	4	3	3.60
53	4	3	4	5	3	3.80	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	3	3	3.40
54	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	3	3.60
55	2	3	3	2	3	2.60	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	2	2	2.60
56	3	3	3	4	4	3.40	3	3	3	3	4	3.20	4	4	3	4	3	3.60
57	3	3	2	2	2	2.40	4	4	3	4	4	3.80	4	4	3	4	4	3.80
58	5	4	4	5	4	4.40	5	4	5	5	5	4.80	4	4	4	4	4	4.00
59	4	4	4	4	3	3.80	4	3	4	5	4	4.00	3	4	4	4	5	4.00
60	4	4	4	4	3	3.80	4	4	5	5	4	4.40	4	3	4	4	3	3.60
61	2	3	1	3	2	2.20	2	2	2	1	2	1.80	2	3	2	2	4	2.60
62	4	4	4	5	5	4.40	4	3	5	5	4	4.20	4	3	4	3	4	3.60
63	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	4	3	4	4	3	3.60
64	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	2	3.60	4	5	4	4	5	4.40
65	4	4	4	3	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
66	2	3	3	2	2	2.40	3	3	3	3	3	3.00	4	4	3	3	5	3.80
67	2	2	2	2	2	2.00	2	2	1	2	3	2.00	4	3	2	3	4	3.20
68	3	4	4	4	3	3.60	3	4	4	4	3	3.60	2	3	3	2	2	2.40
69	4	4	3	4	4	3.80	3	2	4	5	3	3.40	4	3	3	3	5	3.60
70	4	4	4	3	3	3.60	3	3	4	3	4	3.40	4	3	2	5	4	3.60
71	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	4	3.80	4	4	3	4	4	3.80
72	4	4	3	4	3	3.60	4	3	4	3	3	3.40	5	3	4	4	5	4.20
73	4	4	4	4	4	4.00	3	2	4	5	4	3.60	2	3	2	3	3	2.60
74	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	2	3.60	4	5	2	4	5	4.00
75	4	3	3	4	4	3.60	3	3	3	4	4	3.40	4	5	5	5	5	4.80
76	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3	3.60	3	3	4	5	5	4.00
77	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	5	4	4.20	4	2	3	4	4	3.40
78	4	4	5	4	4	4.20	3	4	3	4	3	3.40	3	4	4	3	3	3.40
79	4	4	4	3	4	3.80	3	2	2	3	3	2.60	4	2	4	3	4	3.40
80	5	4	4	4	4	4.20	3	2	3	3	3	2.80	3	2	2	2	3	2.40
81	4	5	5	4	4	4.40	4	3	4	4	3	3.60	4	3	3	4	4	3.60
82	5	4	5	4	3	4.20	3	2	2	3	3	2.60	4	4	4	4	4	4.00
83	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4	4.20	5	5	4	5	4	4.60
84	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	5	5	4	4	5	4.60
85	4	4	3	4	4	3.80	4	2	3	4	3	3.20	5	5	5	5	5	5.00
86	5	1	4	5	4	3.80	5	4	5	5	4	4.60	5	2	4	4	4	3.80
87	5	2	5	5	5	4.40	5	4	4	4	2	3.80	5	4	4	4	4	4.20
88	4	2	2	5	2	3.00	5	4	4	4	2	3.80	2	3	3	2	2	2.40
89	1	2	2	2	1	1.60	2	2	2	2	2	2.00	1	2	2	3	2	2.00
90	4	3	3	4	4	3.60	4	4	4	4	2	3.60	4	3	2	5	4	3.60
91	4	5	2	5	4	4.00	5	4	5	2	4	4.00	4	4	3	4	4	3.80
92	5	4	2	5	4	4.00	4	5	4	4	4	4.20	5	3	4	4	5	4.20
93	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00	2	3	2	3	3	2.60
94	4	3	3	3	3	3.20	4	5	5	4	4	4.40	5	5	4	5	4	4.60
95	3	4	4	4	4	3.80	5	5	5	4	4	4.60	5	4	4	5	4	4.40
96	3	3	2	2	2	2.40	4	4	4	4	4	4.00	1	2	3	4	5	3.00
97	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
98	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	3	2	3.40	4	4	4	5	5	4.40
99	1	2	2	1	2	1.60	1	2	1	2	2	1.60	2	2	3	3	3	2.60
100	2	3	1	3	2	2.20	3	3	3	3	3	3.00	2	2	2	2	2	2.00

NO	SIKAP KERJA KARYAWAN (Y)																				Rata2
	PERCAYA (Y1)				TERBUKA (Y2)				POSITIF (Y3)				RASIONAL (Y4)				SADAR BIAAYA (Y5)				
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Rata2	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Rata2	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Rata2	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Rata2	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Rata2	
1	5	4	5	4.67	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.07
2	5	4	5	4.67	5	4	3	4.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	3.93
3	1	2	3	2.00	1	2	3	2.00	1	2	3	2.00	1	2	3	2.00	1	2	3	2.00	2.00
4	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.20
5	5	5	5	5.00	4	5	3	4.00	3	3	4	3.33	4	3	5	4.00	4	4	5	4.33	4.13
6	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	1	4	4	3.00	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	3.93
7	3	3	4	3.33	3	3	4	3.33	3	4	3	3.33	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	3.27
8	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	2	4	5	3.67	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	4.40
9	5	4	5	4.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.13
10	5	4	5	4.67	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.27
11	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
12	5	4	5	4.67	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.27
13	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	5	4	4	4.33	4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	3.80
14	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4.93
15	5	5	5	5.00	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4.53
16	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4.47
17	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	4.40
18	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3.93
19	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	2	5	3.67	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33	4.13
20	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	2	4	4	3.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3.87
21	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	4	3	2	3.00	2	4	4	3.33	3.33
22	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	2	2	4	2.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3.93
23	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3.27
24	5	5	5	5.00	5	4	4	4.33	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00	4.67
25	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33	4	5	5	4.67	4.47
26	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
27	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.07
28	5	5	4	4.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	4.33
29	5	5	4	4.67	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	4.27
30	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
31	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
32	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
34	2	4	4	3.33	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33	4	5	4	4.33	4	5	4	4.33	4.20
35	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
36	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	5	5.00	4.87
37	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4.93
38	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	5	5.00	4.87
39	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	5	5.00	4.87
40	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
41	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
42	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4.33
43	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.00
44	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33	2	3	3	2.67	3	3	3	3.00	3.00
45	4	2	2	2.67	3	4	2	3.00	5	5	4	4.67	2	2	3	2.33	2	3	2	2.33	3.00
46	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4.93
47	4	5	4	4.33	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4.20
48	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4.47
49	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	5	5	4	4.67	4	4	4	4.00	4.20
50	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4.93

DATA KATEGORI RATA-RATA PENELITIAN 100 RESPONDEN

NO	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	NO	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	S	S	S	SS	S	S	S	S	S	51	SS	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS
2	TS	S	S	SS	S	S	S	TB	S	52	TB	TB	S	TB	SS	SS	SS	S	S
3	TB	TB	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	53	S	S	S	S	S	SS	S	S	S
4	S	SS	SS	SS	SS	S	S	S	SS	54	S	S	S	TB	S	S	S	S	S
5	SS	SS	S	SS	S	TB	S	SS	S	55	TB	TB	TB	TB	TB	TB	TS	TB	TB
6	S	SS	S	S	SS	TB	S	SS	S	56	S	TB	S	TB	TB	TB	TB	TB	TB
7	TS	TB	S	TB	TB	TB	TB	TB	TB	57	TS	S	S	S	SS	S	S	TB	S
8	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	SS	SS	58	SS	SS	S	S	S	S	S	S	S
9	SS	S	S	SS	S	S	S	S	S	59	S	S	S	S	S	S	S	S	S
10	S	S	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	60	S	SS	S	S	S	S	S	TB	S
11	SS	S	S	S	S	S	S	S	S	61	TS	TS	TB	STS	TB	TS	TB	TB	TS
12	S	S	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	62	SS	SS	S	S	S	TB	S	S	S
13	TB	S	S	S	S	SS	S	TB	S	63	TB	TB	S	S	TB	S	TB	S	S
14	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	64	S	S	SS	S	S	S	S	TB	S
15	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	65	S	S	S	S	TB	TB	TB	S	S
16	TB	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	66	TS	TB	S	TB	TB	TS	TS	TB	TB
17	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	SS	67	TS	TS	TB	TS	STS	STS	TS	TS	TS
18	SS	S	S	S	S	S	S	S	S	68	S	S	TS	S	S	S	S	TB	S
19	S	S	S	SS	S	S	SS	SS	S	69	S	S	S	S	TB	S	S	TB	S
20	TB	S	S	S	S	TB	S	S	S	70	S	S	S	TB	SS	TB	S	S	S
21	SS	SS	S	S	TB	TB	TB	TB	TB	71	S	S	S	SS	S	S	S	S	S
22	SS	SS	S	SS	SS	TB	S	S	S	72	S	S	SS	S	S	TB	S	TB	S
23	TB	TB	TB	TB	TB	S	TB	TB	TB	73	S	S	TB	S	TB	SS	S	S	S
24	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	74	S	S	S	S	S	TB	S	S	S
25	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	75	S	S	SS	TB	S	TB	TB	TB	S
26	TB	S	S	S	S	S	S	S	S	76	S	S	S	S	S	SS	S	S	S
27	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	77	SS	SS	S	S	SS	SS	SS	SS	SS
28	TB	SS	SS	SS	S	S	SS	SS	SS	78	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	SS
29	TB	SS	S	SS	S	SS	S	SS	SS	79	S	TB	S	TB	SS	TB	S	S	S
30	S	S	S	S	S	S	S	S	S	80	SS	TB	TS	SS	S	S	SS	S	SS
31	S	S	S	S	S	S	S	S	S	81	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	SS
32	S	S	S	S	S	S	S	S	S	82	SS	TB	S	SS	SS	SS	S	S	SS
33	S	S	S	S	S	S	S	S	S	83	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	SS
34	S	SS	SS	TB	SS	SS	SS	SS	SS	84	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	SS
35	S	S	S	S	S	S	S	S	S	85	S	TB	SS	S	S	SS	S	TB	S
36	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	86	S	SS	S	S	S	S	S	S	S
37	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	87	SS	S	SS	SS	S	S	S	S	S
38	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	88	TB	S	TS	TB	TB	S	TB	TB	TB
39	TB	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	89	STS	TS	TS	TS	STS	STS	TS	TS	TS
40	TB	S	S	S	S	S	S	S	S	90	S	S	S	S	S	S	S	TB	S
41	S	SS	S	S	S	S	S	S	S	91	S	S	S	S	TB	S	S	TB	S
42	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	92	S	SS	SS	TB	SS	TB	S	S	S
43	SS	SS	S	S	S	S	S	S	S	93	SS	S	TB	SS	S	S	S	S	S
44	SS	TB	S	TB	TB	TB	TB	TB	TB	94	TB	SS	SS	S	S	TB	S	TB	S
45	SS	SS	S	TB	TB	SS	TS	TS	TB	95	S	SS	SS	S	TB	SS	S	S	S
46	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	96	TS	S	TB	SS	S	S	SS	S	S
47	S	S	S	SS	SS	SS	S	S	SS	97	SS	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
48	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	98	S	S	SS	TB	TB	TS	TS	TB	TB
49	SS	SS	S	S	S	SS	SS	S	SS	99	STS	STS	TB	TS	STS	STS	TS	TS	TS
50	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	100	TS	TB	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOT_X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.327*	.452*	.739*	.610*	.831*
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.327*	1.000	.309*	.232*	.354*	.615*
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.002	.020	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.452*	.309*	1.000	.401*	.446*	.703*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.739*	.232*	.401*	1.000	.651*	.792*
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.610*	.354*	.446*	.651*	1.000	.805*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT_X1	Pearson Correlation	.831*	.615*	.703*	.792*	.805*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja Kebersamaan (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 5

Alpha = .7977

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOT X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.564*	.643*	.443*	.293*	.775*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.564*	1.000	.694*	.388*	.403*	.797*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.643*	.694*	1.000	.530*	.403*	.853*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.443*	.388*	.530*	1.000	.480*	.735*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.293*	.403*	.403*	.480*	1.000	.671*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT_X2	Pearson Correlation	.775*	.797*	.853*	.735*	.671*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100	100

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

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja Keterbukaan (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 5

Alpha = .8239

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Kebersihan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOT_X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.545*	.552*	.587*	.553*	.841*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.545*	1.000	.485*	.475*	.448*	.763*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.552*	.485*	1.000	.544*	.410*	.751*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.587*	.475*	.544*	1.000	.608*	.811*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.553*	.448*	.410*	.608*	1.000	.756*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT_X3	Pearson Correlation	.841*	.763*	.751*	.811*	.756*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100	100

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

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja Kebersihan (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 5

Alpha = .8421

Correlations

		Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y5.1	Y5.2	Y5.3	TOT_Y
Y1.1	Pearson Correlation	.626*	.586*	.616*	.568*	.594*	.583*	.773*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.710*	.656*	.685*	.603*	.735*	.807*	.849*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.653*	.634*	.686*	.496*	.628*	.605*	.757*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2.1	Pearson Correlation	.743*	.762*	.695*	.650*	.737*	.680*	.873*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2.2	Pearson Correlation	.581*	.571*	.557*	.612*	.526*	.534*	.703*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2.3	Pearson Correlation	.677*	.658*	.578*	.669*	.600*	.652*	.759*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3.1	Pearson Correlation	.509*	.457*	.427*	.452*	.465*	.285*	.585*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3.2	Pearson Correlation	.528*	.594*	.589*	.466*	.599*	.510*	.719*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3.3	Pearson Correlation	.607*	.585*	.702*	.585*	.716*	.676*	.796*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4.1	Pearson Correlation	1.000	.705*	.639*	.688*	.689*	.705*	.850*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4.2	Pearson Correlation	.705*	1.000	.726*	.661*	.631*	.607*	.832*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4.3	Pearson Correlation	.639*	.726*	1.000	.681*	.749*	.641*	.844*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5.1	Pearson Correlation	.688*	.661*	.681*	1.000	.656*	.614*	.798*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5.2	Pearson Correlation	.689*	.631*	.749*	.656*	1.000	.786*	.852*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5.3	Pearson Correlation	.705*	.607*	.641*	.614*	.786*	1.000	.814*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOT_Y	Pearson Correlation	.850*	.832*	.844*	.798*	.852*	.814*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

Uji Reliabilitas Variabel Sikap Kerja Karyawan (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 15

Alpha = .9549

Tabel Frekuensi

Budaya Kerja Kebersamaan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	8	8.0	8.0	10.0
	Tidak Berpendapat	15	15.0	15.0	25.0
	Setuju	47	47.0	47.0	72.0
	Sangat Tidak Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Budaya Kerja Keterbukaan (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	4.0
	Tidak Berpendapat	14	14.0	14.0	18.0
	Setuju	49	49.0	49.0	67.0
	Sangat Tidak Setuju	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Budaya Kerja Kebersihan (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.0	6.0	6.0
	Tidak Berpendapat	8	8.0	8.0	14.0
	Setuju	54	54.0	54.0	68.0
	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Percaya (Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
	Tidak Berpendapat	16	16.0	16.0	22.0
	Setuju	41	41.0	41.0	63.0
	Sangat Tidak Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Terbuka (Y2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	5.0
	Tidak Berpendapat	17	17.0	17.0	22.0
	Setuju	43	43.0	43.0	65.0
	Sangat Tidak Setuju	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Positif (Y3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	8.0
	Tidak Berpendapat	18	18.0	18.0	26.0
	Setuju	38	38.0	38.0	64.0
	Sangat Tidak Setuju	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Rasional (Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.0	9.0	9.0
	Tidak Berpendapat	10	10.0	10.0	19.0
	Setuju	56	56.0	56.0	75.0
	Sangat Tidak Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sadar Budaya (Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.0	6.0	6.0
	Tidak Berpendapat	23	23.0	23.0	29.0
	Setuju	50	50.0	50.0	79.0
	Sangat Tidak Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sikap Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.0	6.0	6.0
	Tidak Berpendapat	10	10.0	10.0	16.0
	Setuju	52	52.0	52.0	68.0
	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Sikap Kerja (Y)	3.8750	.6655	100
Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	3.7080	.7272	100
Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	3.8060	.6578	100
Budaya Kerja Kebersihan (X3)	3.8560	.6715	100

Correlations

		Sikap Kerja (Y)	Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	Budaya Kerja Kebersihan (X3)
Pearson Correlation	Sikap Kerja (Y)	1.000	.577	.636	.644
	Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	.577	1.000	.571	.410
	Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	.636	.571	1.000	.532
	Budaya Kerja Kebersihan (X3)	.644	.410	.532	1.000
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
N	Sikap Kerja (Y)	100	100	100	100
	Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	100	100	100	100
	Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	100	100	100	100
	Budaya Kerja Kebersihan (X3)	100	100	100	100

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja Kebersihan (X3), Budaya Kerja Kebersamaan (X1), Budaya Kerja Keterbukaan (X2)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Sikap Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.565	.4391

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Kebersihan (X3), Budaya Kerja Kebersamaan (X1), Budaya Kerja Keterbukaan (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.331	3	8.444	43.793	.000 ^a
	Residual	18.510	96	.193		
	Total	43.841	99			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Kebersihan (X3), Budaya Kerja Kebersamaan (X1), Budaya Kerja Keterbukaan (X2)

b. Dependent Variable: Sikap Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.433	.304		1.426	.157			
	Budaya Kerja Kebersamaan (X1)	.234	.075	.256	3.129	.002	.577	.304	.208
	Budaya Kerja Keterbukaan (X2)	.286	.089	.283	3.212	.002	.636	.312	.213
	Budaya Kerja Kebersihan (X3)	.385	.079	.389	4.901	.000	.644	.447	.325

a. Dependent Variable: Sikap Kerja (Y)

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.99692	0.98769	53	0.27040	0.22824	103	0.19365	0.16298
4	0.95000	0.90000	54	0.26787	0.22607	104	0.19271	0.16218
5	0.87834	0.80538	55	0.26540	0.22397	105	0.19179	0.16140
6	0.81140	0.72930	56	0.26301	0.22193	106	0.19088	0.16063
7	0.75449	0.66944	57	0.26068	0.21994	107	0.18998	0.15987
8	0.70673	0.62149	58	0.25841	0.21800	108	0.18909	0.15912
9	0.66638	0.58221	59	0.25619	0.21611	109	0.18822	0.15838
10	0.63190	0.54936	60	0.25404	0.21427	110	0.18736	0.15765
11	0.60207	0.52140	61	0.25193	0.21248	111	0.18651	0.15693
12	0.57598	0.49726	62	0.24988	0.21073	112	0.18567	0.15622
13	0.55294	0.47616	63	0.24788	0.20902	113	0.18484	0.15552
14	0.53241	0.45750	64	0.24592	0.20736	114	0.18402	0.15483
15	0.51398	0.44086	65	0.24401	0.20573	115	0.18322	0.15415
16	0.49731	0.42590	66	0.24214	0.20414	116	0.18242	0.15348
17	0.48215	0.41236	67	0.24032	0.20259	117	0.18164	0.15281
18	0.46828	0.40003	68	0.23853	0.20107	118	0.18086	0.15216
19	0.45553	0.38873	69	0.23679	0.19959	119	0.18010	0.15151
20	0.44376	0.37834	70	0.23508	0.19814	120	0.17934	0.15087
21	0.43286	0.36874	71	0.23341	0.19671	121	0.17860	0.15024
22	0.42271	0.35983	72	0.23178	0.19532	122	0.17786	0.14962
23	0.41325	0.35153	73	0.23017	0.19396	123	0.17713	0.14900
24	0.40439	0.34378	74	0.22861	0.19263	124	0.17641	0.14840
25	0.39607	0.33652	75	0.22707	0.19132	125	0.17570	0.14780
26	0.38824	0.32970	76	0.22556	0.19004	126	0.17500	0.14720
27	0.38086	0.32328	77	0.22408	0.18879	127	0.17431	0.14662
28	0.37389	0.31722	78	0.22263	0.18756	128	0.17362	0.14604
29	0.36728	0.31149	79	0.22121	0.18635	129	0.17295	0.14547
30	0.36101	0.30606	80	0.21982	0.18517	130	0.17228	0.14490
31	0.35505	0.30090	81	0.21845	0.18401	131	0.17161	0.14434
32	0.34937	0.29599	82	0.21711	0.18287	132	0.17096	0.14379
33	0.34396	0.29132	83	0.21579	0.18175	133	0.17031	0.14324
34	0.33879	0.28686	84	0.21449	0.18065	134	0.16967	0.14270
35	0.33384	0.28259	85	0.21322	0.17957	135	0.16904	0.14217
36	0.32911	0.27852	86	0.21197	0.17851	136	0.16842	0.14164
37	0.32457	0.27461	87	0.21074	0.17747	137	0.16780	0.14112
38	0.32022	0.27086	88	0.20954	0.17644	138	0.16719	0.14060
39	0.31603	0.26727	89	0.20835	0.17544	139	0.16658	0.14009
40	0.31201	0.26381	90	0.20718	0.17445	140	0.16598	0.13959
41	0.30813	0.26048	91	0.20604	0.17348	141	0.16539	0.13909
42	0.30440	0.25728	92	0.20491	0.17252	142	0.16481	0.13859
43	0.30079	0.25419	93	0.20380	0.17158	143	0.16423	0.13810
44	0.29732	0.25121	94	0.20271	0.17065	144	0.16365	0.13762
45	0.29396	0.24833	95	0.20163	0.16974	145	0.16309	0.13714
46	0.29071	0.24555	96	0.20058	0.16885	146	0.16252	0.13666
47	0.28756	0.24286	97	0.19953	0.16797	147	0.16197	0.13620
48	0.28452	0.24026	98	0.19851	0.16710	148	0.16142	0.13573
49	0.28157	0.23773	99	0.19750	0.16624	149	0.16087	0.13527
50	0.27871	0.23529	100	0.19650	0.16540	150	0.16033	0.13482
51	0.27594	0.23292	101	0.19552	0.16457	151	0.15980	0.13437
52	0.27324	0.23062	102	0.19456	0.16375	152	0.15927	0.13392

Tabel F α 5%

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.4462	199.4995	215.7067	224.5833	230.1604	66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1642	19.2467	19.2963	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0134	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4094	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1432	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5915	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3176	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4921	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3808	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3513	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3146
27	4.2100	3.3541	2.9603	2.7278	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9362	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9342	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9315	3.0828	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8271	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0426	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7940	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Tabel Distribusi t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6559	25.4519	12.7062	6.3137	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9250	6.2054	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8408	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7765	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6458	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1315	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7970	2.3910	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9852	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2903
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3007	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6209	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6584	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6576	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881