

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

1. Sejarah PT. MADU BARU YOGYAKARTA

Pada zaman pemerintahan kolonial Hindia Belanda di sekitaran Yogyakarta terdapat 17 pabrik gula, diantaranya adalah Pabrik Gula Padokan, Pabrik Gula Ganjuran, Pabrik Gula Kedaton, Pabrik Gula Mlati dan pabrik gula lainnya, semuanya milik pemerintah Hindia Belanda. Hingga pada tahun 1942, Jepang masuk ke Indonesia dan mengambil alih pemerintahan dari Hindia Belanda termasuk pula kepemilikan pabrik-pabrik gula di Yogyakarta. Pada saat dipegang Jepang, 12 dari 17 pabrik gula yang ada di Yogyakarta yang masih tetap memproduksi gula. Hal ini dikarenakan banyak dari kebun-kebun tebu yang diubah fungsinya menjadi sawah untuk ditanami padi guna memenuhi kebutuhan pangan para tentara Jepang saat itu. Karena saat itu juga keadaan masih perang hingga Indonesia merdeka banyak pabrik-pabrik gula yang ikut hancur.

Setelah lima tahun Indonesia merdeka, pada tahun 1950 Sri Sultan Hamengkubuwono IX Raja Keraton Yogyakarta saat itu memprakarsai untuk membangun kembali bekas pabrik-pabrik gula yang telah hancur akibat perang dan pada tahun 1955 tepatnya tanggal 14 Juni bekas Pabrik Gula Padokan dibangun kembali kemudian diberi nama Pabrik Gula Madukismo yang hingga sekarang masih tetap beroperasi dan memproduksi gula pasir.

Untuk pengerjaan pembangunannya Pabrik Gula Madukismo ditangani perusahaan kontraktor asal Jerman yang bernama *Machine Fabrick Sangerhausen*. Pada tanggal 31 Maret 1958 merupakan peletakan batu terakhir yang dilakukan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX selanjutnya pada tanggal 29 Mei 1958 Pabrik Gula Madukismo diresmikan langsung oleh Presiden Soekarno. Pembangunan Pabrik Gula Madukismo merupakan kerjasama antara BP3 (Badan Pelaksana Perusahaan Perkebunan) yang akhirnya menjadi YAKTI (Yayasan Kredit Tani Indonesia). Saham-saham dari badan usaha ini sebagian dimiliki oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX yaitu sebesar 75% dan pemerintah RI sebesar 25%.

Tujuan didirikannya Pabrik Gula Madukismo saat itu adalah dikarenakan :

- a. Memperkerjakan kembali bekas para pekerja pabrik yang dulu.
- b. Untuk mensejahterakan dan memakmurkan rakyat di sekitaran pabrik.
- c. Menghidupkan kembali perekonomian penduduk yang tinggal di sekitaran pabrik.
- d. Menambah pendapatan pemerintahan pusat dan daerah.

Pabrik Gula Madukismo menggunakan bahan baku tebu yang berasal dari kebun-kebun tebu milik penduduk di sekitar pabrik. Ini mengakibatkan kembali berputarnya perekonomian penduduk.

Pada tahun 1962 pemerintah Republik Indonesia mengambil alih semua perusahaan yang ada di Indonesia dan termasuk Pabrik Gula Madukismo sehingga statusnya berubah menjadi bagian dari BPUPPN (Badan

Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara). Pada tahun 1966 status Pabrik Gula Madukismo berubah menjadi PT Madubaru yang membawahi Pabrik Gula Madukismo dan Pabrik Spirtus Madukismo. Kemudian sejak tanggal 4 maret 1984 dikelola oleh pemerintah RI dan dengan persetujuan Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Pengelola perusahaan ini adalah PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) induk dari PT Madu Baru.

2. Visi dan Misi PT MADUBARU

Visi PT Madubaru “menjadi perusahaan agro industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati”.

Misi :

- a. Menghasilkan gula dan etanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
- b. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani
- c. Mengembangkan produk atau bisnis baru yang mendukung bisnis inti
- d. Menempatkan karyawan dan stackholder lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan produksi dan pencapaian shareholder value

3. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

PT Madubaru terletak 5 km di Selatan Yogyakarta, tepatnya di Dusun Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Letaknya berada 14 meter di atas permukaan air laut, iklim dan tanah sangat menunjang untuk tempat menanam tebu. Selain itu letak pabrik yang dekat dengan pusat pemerintahan dan jalan raya memudahkan dalam akses dan transportasi menuju ke PT Madubaru

4. Struktur Organisasi

PT Madubaru dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi Kepala Bagian Tanaman, Kepala Bagian Pabrikasi, Kepala Bagian Instalasi, Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan, Kepala Bagian SDM dan Umum, dan Kepala Pabrik Spirtus atau Alkohol. Berikut adalah tugas masing-masing bagian :

a. Direktur

- 1) Melakukan keputusan kebijakan yang telah disepakati oleh Dewan Direksi.
- 2) Bertanggung jawab seluruhnya kepada perusahaan.
- 3) Mengevaluasi seluruh hasil kerja perusahaan atau pabrik.

b. Kepala Bagian Tanaman

- 1) Mengatur rencana penyesuaian areal lahan yang akan ditanami.
- 2) Memilih kebun-kebun yang akan digunakan untuk percobaan dan penelitian.

3) Menyusun komposisi tanaman mengenai letak, luas, masa tanam dan jenis varietas tanaman.

4) Mengawasi bidang tanaman, tebang dan angkut.

c. Kepala Bagian Pabrikasi

1) Bertanggung jawab dan memimpin semua kegiatan yang ada di pabrik.

2) Mengambil keputusan yang berguna untuk efisiensi proses dan mutu produk.

d. Kepala Bagian Instalasi

1) Bertanggung jawab untuk instalasi alat atau mesin.

2) Meningkatkan efisiensi proses untuk produk yang berkualitas.

3) Memimpin semua bagian-bagian instalasi.

e. Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan

1) Bertanggung jawab untuk bidang keuangan, tata usaha dan pengadaan barang perusahaan.

2) Mengatur keuangan, anggaran, biaya produksi dan kegiatan pembelian dan penjualan.

3) Mengawasi hasil produksi gula dan administrasi tebu rakyat dan timbangan tebu.

f. Kepala Bagian SDM dan Umum

1) Bertanggung jawab di bidang tata usaha dan personalia.

2) Mengatur para tenaga kerja.

3) Mengawasi kesehatan para pekerja.

- 4) Mengkoordinir kebutuhan pendidikan keluarga para pekerja.
- 5) Bertanggung jawab pada kegiatan umum seperti keluar masuk kendaraan pabrik dan keamanan pabrik.

g. Kepala Pabrik Spirtus atau Alkohol

- 1) Mengatur kegiatan proses produksi spirtus atau alkohol.
- 2) Melakukan evaluasi terhadap hasil spirtus atau alkohol.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT MADU BARU

Secara umum, yang berkaitan dengan keselamatan kerja adalah:

- a. Kecelakaan yang terjadi selama, akan, dan saat menjalankan tugas.
- b. Kematian karyawan akibat kecelakaan kerja.
- c. Karyawan yang sedang sakit tetap diberi upah.
- d. Cacat fisik karyawan akibat kecelakaan

Beberapa tindakan yang dilakukan manajemen dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang berhubungan dengan jaminan sosial yaitu :

- a. Memasang slogan dan peringatan akan bahaya kecelakaan di setiap stasiun kerja atau tempat- tempat strategis lainnya.
- b. Memberikan asuransi kecelakaan kerja berupa santunan kecelakaan kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Memberikan waktu cuti kepada pekerja, dan cuti melahirkan bagi karyawan yang akan melahirkan.

- d. Memberikan premi bagi pekerjaan yang berat dan berbahaya seperti pada stasiun limbah dan penyulingan
- e. Pemberian sarana ekstra berupa segelas susu bagi pekerja yang bekerja di tempat yang mengandung racun dan berbahaya.
- f. Menyediakan fasilitas kesehatan berupa poliklinik dan dokter/ perawat bagi keluarga karyawan.
- g. Menyediakan mes bagi pekerja tetap yang tidak memiliki rumah pribadi
- h. Dilaksanakan program JAMSOSTEK terhadap seluruh karyawan
- i. Adanya jaminan hari tua (diberikan hak pension bagi karyawan tetap.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas *Job Embeddedness*

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas *Job Embeddedness*

No. Pertanyaan	N	Signifikansi	Keterangan
1. JEF 1	30	0,013	VALID
2. JEF 2	30	0,007	VALID
3. JEL 1	30	0,000	VALID
4. JEL 2	30	0,000	VALID
5. JEL 3	30	0,011	VALID
6. JES 1	30	0,000	VALID
7. JES 2	30	0,000	VALID
8. JES 3	30	0,031	VALID
9. JES 4	30	0,000	VALID

Sumber: hasil analisis data

Gambar diatas menunjukkan semua kuisisioner tentang *job embeddedness* adalah valid karena menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05).

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO. PERTANYAAN	N	SIGNIFIKANSI	KETERANGAN
K1	30	0,000	VALID
K2	30	0,000	VALID
K3	30	0,000	VALID

Sumber: hasil analisis data

Gambar diatas menunjukkan semua kuisisioner tentang kinerja adalah valid karena menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05).

3. Hasil Uji Validitas *Career Barriers*

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas *Career Barriers*

NO. PERTANYAAN	N	SIGNIFIKANSI	KETERANGAN
CB1	30	0,000	VALID
CB2	30	0,000	VALID
CB3	30	0,000	VALID

Sumber: hasil analisis data

Gambar diatas menunjukkan semua kuisisioner tentang *career barriers* adalah valid karena menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05).

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha >0,7	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,797	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel
<i>Career Barriers</i>	0,775	Reliabel

Sumber: hasil analisis data

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,7 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

C. STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik Deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi.

Bambang Suryoatmono (2004:18) menyatakan Statistika Deskriptif adalah statistika yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja. Salah satu untuk mengukurnya adalah *mean*.

a. Statistik Deskriptif *Job Embeddedness*

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskriptif *Job Embeddedness*

	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN
JE1	80	1	5	3,23
JE2	80	2	5	3,24
JE3	80	2	5	3,61
JE4	80	2	5	3,65
JE5	80	2	5	3,79
JE6	80	1	5	3,30
JE7	80	1	5	3,13
JE8	80	1	5	3,08
JE9	80	2	5	3,36
JE	80	22	45	30,37

Sumber: hasil analisis data

Hasil analisis statistik deskriptif variable *job embeddedness* menunjukkan angka diatas 3,00. Hasil statistik deskriptif untuk variable *job embeddedness* menunjukkan bahwa mean terendah adalah 3,08 sedangkan yang tertinggi adalah 3,79.

b. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN
K1	80	2	5	3,81
K2	80	2	5	3,85
K3	80	2	5	3,71
K	80	6	15	11,37

Sumber: hasil analisis data

Hasil analisis statistik deskriptif variable kinerja menunjukkan angka diatas 3,00. Tabel diatas menunjukkan angka terendah adalah 3,71 dan angka tertinggi 3,85.

c. Statistik Deskriptif *Career Barriers*

Tabel 4.7
Hasil Statistik Deskriptif *Career Barriers*

	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN
CB1	80	1	5	3,64
CB2	80	1	5	2,91
CB3	80	1	5	2,87
CB	80	3	15	9,42

Sumber: hasil analisis data

Tabel statistik diatas menunjukkan angka terendah 2,87 dan angka tertinggi adalah 3,64 yang menunjukkan bahwa *career barriers* di PT. Madukismo cukup tinggi.

D. ANALISIS DATA

a. Analisis Data Sebelum Moderasi

Tabel 4.8
Analisis *Job Embeddedness* Sebelum Moderasi

Model	B	Std. Error	Beta	Signifikansi
JE	0,214	0,040	0,520	0,000

Sumber: hasil analisis data

Sebelum dimoderasi, variable *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Analisis Data Setelah Moderasi

Tabel 4.9

Hasil Analisis *Job Embeddedness* Setelah Dimoderasi

Model	B	Std. Error	Beta	Signifikansi
Moderasi	,005	,003	,188	0,095

Sumber: hasil analisis data

Variabel *career barriers* tidak signifikan mempengaruhi hubungan antara *job embeddedness* terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang mencapai angka 0,095 atau diatas 0,05. Fakta lapangan menunjukkan bahwasayanya orang dengan *career barriers* yang tinggi masih mampu berkontribusi memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh rendahnya nilai *job embeddedness* terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh *career barriers*. Adanya keterbatasan karir di PT. Madubaru untuk menapaki jenjang yang lebih tinggi memang terlihat, namun hal tersebut tidak menjadi masalah karena kinerja karyawan masih tinggi.

c. Uji Determinasi

Uji determinasi menggunakan *adjusted R square* untuk menilai baik atau buruknya suatu model adalah nilainya terus naik seiring dengan penambahan variabel independen ke dalam model dan karena pengambilan melalui random dari populasi yang ditetapkan. *Adjusted R square* berfungsi

untuk mengukur seberapa besar tingkat keyakinan penambahan variabel independen yang tepat untuk menambah daya prediksi model.

a. Determinasi Sebelum Moderasi

Tabel 4.10
Uji Determinasi *Job Embeddedness* Sebelum Dimoderasi

Model	R	R square	Adjusted R Square
	0,520	0,271	0,261

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan hasil analisis, nilai *adjusted R square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* dapat mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 0,261.

b. Determinasi Setelah Moderasi

Tabel 4.11
Uji Determinasi *Job Embeddedness* Setelah Dimoderasi

Model	R	R square	Adjusted R Square
	0,188	0,035	0,023

Sumber: hasil analisis data

Merujuk pada kolom *adjusted R square* dengan nilai 0,023, hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa *career barriers* tidak mempengaruhi hubungan antara *job embeddedness* terhadap kinerja. Analisa diatas

mendukung fakta lapangan karena walaupun *career barriers* tinggi, namun tidak mempengaruhi keterikatan kerja karyawan PT. Madubaru dengan kinerja mereka.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada tabel 4.1, 4.2, 4.3, dan 4.4 kuisioner *job embeddedness*, kinerja, dan *career barriers* terbukti valid dan layak karena memiliki nilai dibawah 0,05.

Hasil pengujian pada tabel 4.8 menunjukkan menunjukkan bahwasanya *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja sebelum dimoderasi dengan nilai signifikansi 0,00. Namun, setelah dimoderasi oleh *career barriers*, variabel *job embeddedness* justru menunjukkan nilai 0,095 atau diatas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *career barriers* tidak mempengaruhi hubungan *job embeddedness* terhadap kinerja.

Uji determinasi variabel *job embeddedness* terhadap kinerja sebelum dimoderasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh sebesar 0,261 terhadap kinerja sesuai dengan kolom *adjusted R square*. Hal ini menjelaskan kemampuan variabel *job embeddedness* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 26,1%. Setelah dimoderasi, nilai *adjusted R square* pada tabel 12 menunjukkan penurunan dengan hasil 0,023 atau 2,3%. Ini berarti variabel *career barriers* tidak mempengaruhi secara signifikan hubungan antara *job embeddedness* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisa diatas, *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja, sesuai dengan hipotesis 1 dan *Career barriers* tidak memoderasi pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap kinerja atau hipotesis 2 tidak terbukti.