

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM CV TIRTA MAKMUR UNGARAN DAN RESPONDEN PENELITIAN**

#### **2.1 Sejarah dan Gambaran Umum CV Tirta Makmur Ungaran**

CV. Tirta Makmur adalah perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang didirikan oleh Bapak Maxim Djayadi pada tahun 2003 di Ungaran, Jawa Tengah. CV. Tirta Makmur yang berkantor di jalan Diponegoro No. 263 Ungaran Barat memproduksi air mineral merek Pelangi.

Awalnya Bapak Maxim membangun sebuah pipa air sepanjang setengah kilometer yang menghubungkan pabrik dengan air Gunung Ungaran. Kegiatan produksi pertama dimulai pada tanggal 1 Agustus 2004. Pada saat itu label Pelangi masih berwarna biru yang dijadikan sebagai identitas brand. Pada tahun 2005 Pelangi bergabung dengan ASPADIN (Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Indonesia) dan diakui sebagai perusahaan air minum yang sah.

Sepuluh tahun perjalanan perusahaan tepatnya pada tahun 2014, pimpinan CV. Tirta Makmur digantikan oleh anak dari Bapak Maxim Djayadi yaitu John Maxim Mulyadi yang sudah menempuh sekolah bisnisnya di Singapura dan kembali pada tahun 2011 dan belajar di perusahaan selama tiga tahun. Beliau menjabat sebagai *Chief Shepherd* (CEO) dari CV Tirta Makmur.

CV. Tirta Makmur seperti lahir kembali dalam dunia persaingan AMDK yang begitu ketat, khususnya air mineral Pelangi. Dengan kepemimpinan yang baru dimulailah rentetan inovasi produk, gerakan dan mimpi yang ingin terus

diwujudkan pada masa yang akan datang. John Maxim Mulyadi membuat target baru untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan, diantaranya adalah lima tahun dari tahun 2014, CV. Tirta Makmur khususnya Pelangi dapat menguasai pasar Jawa Tengah terlebih dahulu, setelah itu Indonesia dan menduduki *Top of Mind* setelah AQUA. Dan segmentasi pasar CV. Tirta Makmur adalah masyarakat Indonesia (khususnya Jawa Tengah), semua kalangan usia (khususnya *middle-up* usia 18-40 tahun).

## **2.2 Logo Perusahaan**

Pelangi telah mengalami banyak perubahan-perubahan signifikan. Kini Pelangi tidak lagi sebuah perusahaan air mineral pasaran yang dikenal banyak orang, tapi telah menjadi *trend-setter* baru yang bergerak untuk membagikan cinta dan menciptakan perubahan positif di dalam komunitas perusahaan. CV Tirta Makmur berhenti mendistribusikan air minum kemasan dan mulai mendistribusikan cinta dalam kemasan. Sehingga atas dasar itu Pelangi berhenti menggunakan warna biru untuk mengidentifikasi merek Pelangi, dengan mengubahnya menjadi warna merah muda untuk menunjukkan bahwa Pelangi bukanlah merek air mineral biasa. Pelangi adalah kasih, perubahan positif dan berkah dalam sebuah botol. Berikut adalah perubahan logo dari biru menjadi merah muda:

**Gambar 2. 1**  
**Logo Pelangi**



Makna logo Pelangi yang baru yaitu berbentuk seperti tetesan air namun dengan latar berwarna merah muda (*pink*). Hal ini dimaksudkan bahwa setiap tetes air mineral Pelangi memberikan cinta dalam kehidupan konsumen. Cinta tersebut juga ditegaskan dengan tulisan *live to love* yang berarti hidup untuk mencintai. Dan juga tulisan "Natural Spring Water" yang artinya, Pelangi diambil dari mata air alami yaitu mata air Gunung Ungaran. Terdapat dua (2) buah garis yang saling bersinggungan dengan warna kuning dan biru. Arti dari warna kuning tersebut adalah untuk mengkomunikasikan keceriaan, keramahan, kesenangan dan energi. Sedangkan warna biru diartikan sebagai warna lautan luas yang lebih diartikan sebagai air.

### 2.3 Visi dan Misi

CV. Tirta Makmur memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- a. Menjadi *brand* minuman kemasan yang paling dicintai di Indonesia
- b. Menjadikan air kehidupan sejati untuk komunitas dan negara dengan menjadi perusahaan yang diberkahi dan hidup untuk mencintai dengan semangat “Man Jadda Wajada”
- c. Dengan Cinta sejati dari Tuhan kita dimampukan untuk:
  1. Melayani manusia dengan *excellence* dan integritas
  2. Melayani dengan ketulusan dan keikhlasan
  3. Mencintai pengetahuan supaya dapat memberikan pelayanan prima yang unggul
  4. Mengembangkan rasa cinta dalam menjalani bisnis ini selayaknya sebuah ibadah kepada Tuhan
- d. Dasar prinsip di atas dan semangat “Man Jadda Wajada” akan memampukan kita melakukan 5 (lima) hal.
  1. *Love* (Mengasihi)
  2. *Impact* (Memberi dampak)
  3. *Positive Change* (Merubah secara positif)
  4. *Sustain* (Menjaga kesinambungan)
  5. *Be a blessing* (Menjadi berkat)

## 2.4 Produk

### a. *The Source* (Sumber Air Pelangi)

Cerita kita dimulai dari sebuah tempat bernama Gunung Ungaran. Gunung Ungaran adalah gunung yang indah yang terletak di daerah Semarang selatan. Pada awal 2000-an, pendiri perusahaan ini melihat potensi di mata air alami gunung Ungaran ini. Sehingga, pada tahun 2003 ia menugaskan pembangunan pipa air stainless sepanjang setengah kilometer dan mendirikan pabrik air Pelangi.

### b. *Containment by Grativation* (Penahanan oleh Gravitasi)

Untuk menjaga kesegaran air Pelangi; pipa dirancang dengan cara yang memastikan bahwa proses ekstraksi terjadi sealami mungkin. Proses ekstraksi dapat dilakukan tanpa pompa; sehingga air gunung murni mengalir secara alami ke pabrik kami. Perusahaan menyebutnya proses ini sebagai "Gravitasi".

### c. *The Miracle of Purification Process* (Keajaiban dari proses pemurnian)

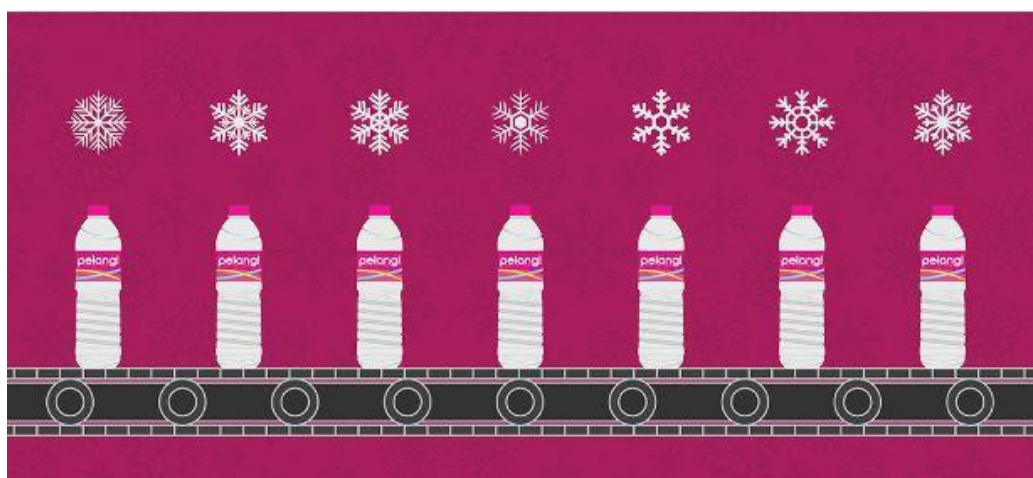
Semakin murni sebuah mata air, semakin enak rasa air itu. Terjun langsung dari puncak gunung Ungaran, air Pelangi telah melalui berbagai proses pemurnian alami. Perusahaan juga menggunakan proses ultra filtrasi higienis untuk lebih memurnikan kualitas air kita. Sehingga, air Pelangi adalah salah satu air minum yang paling menyegarkan dan kaya akan mineral yang akan pernah ditemukan konsumen.

### d. *The Miracle of Spiritual Crystal* (Keajaiban dari Kristal Spiritual)

Dr Masaru Emoto, peneliti asal Jepang menemukan bahwa sifat kristal air dapat dipengaruhi oleh kata-kata kita dan musik yang didengarkan. Walaupun

kebenarannya masih dipertanyakan, Pelangi percaya dengan teori ini. Sehingga, seperti seorang ibu hamil yang berbicara positif dan memainkan musik yang indah untuk bayi mereka; karyawan kami terus menyatakan afirmasi positif terhadap botol Pelangi kami dan memainkan musik positif selama proses produksi.

**Gambar 2. 2**  
***The Miracle of Spiritual Crystal Pelangi***



e. *Pack With Love* (Dibungkus dengan Cinta)

Cinta adalah filosofi utama perusahaan, hal itu mempengaruhi cara beroperasi perusahaan, baik sebagai individu maupun sebagai sebuah keluarga besar. pelangi hadir untuk mencintai konsumennya.

f. *Delivering Love to Your Doorstep* (Mengirim Cinta sampai ke Depan Pintu Anda)

Perusahaan suka mengimajinasikan diri sebagai malaikat cinta. Karena seperti bagaimana malaikat cinta membuat orang jatuh cinta dengan anak panahnya; kami mencoba membuat Anda jatuh cinta dengan kehidupan dengan menyodorkan "cinta dalam botol" ke pintu depan rumah anda.

Jadi dalam setiap produk yang dihasilkan oleh CV Tirta Makmur mempunyai cinta untuk konsumennya. Beberapa orang memiliki cinta yang besar, dan beberapa memiliki cinta yang kecil. Cinta datang dengan segala ukuran, tergantung kepada kapasitas hati seseorang. Dengan cara yang sama, “botol cinta” Pelangi datang dengan berbagai ukuran, yaitu:

**Gambar 2. 3**  
**Pelangi Cup ukuran 120 ml dan 240 ml**



**Gambar 2. 4**  
**Pelangi Botol ukuran 330ml**



**Gambar 2. 5**  
**Pelangi Botol ukuran 600 ml dan 1,5 L**



Cinta datang dengan segala jenis ukuran. Semakin besar cinta anda, semakin banyak anda dapat membagikan cinta itu dengan orang lain. Di Pelangi, kami juga menyediakan galon bagi anda untuk berbagi Pelangi dengan orang yang anda cintai.

**Gambar 2. 6**  
**Pelangi Galon ukuran 19 L**



Pelangi sudah membuat *E-store* untuk semua produk yang dihasilkan. Dengan tagline mudah, responsif, terpercaya, dan hemat waktu diharapkan mampu menjangkau konsumen dimana pun dan kapan pun.



- a. Mudah, Pelangi sudah bekerjasama dengan berbagai bank dan aplikasi pembayaran online untuk memudahkan transaksi pembelian.
- b. Responsif, kepuasan konsumen adalah prioritas utama perusahaan. customer service Pelangi siap untuk melayani kebutuhan pelanggan.
- c. Terpercaya, Armada distribusi Pelangi akan memastikan barang pesanan tepat sampai tujuan.
- d. Hemat waktu, konsumen dapat memesan produk kami hanya dengan beberapa klik saja.

## **2.5 Alamat perusahaan**

Jl. Diponegoro No. 263A Ungaran – 50512, Kab. Semarang, Jawa Tengah, Indonesia .

## **2.6 Jobdesk Karyawan Produksi**

### **a. SPV Produksi**

Tujuan jabatan:

1. Untuk mengkoordinir, mengawasi, mengontrol di bagian produksi, sehingga target produksi yang dibeban bisa tercapai
2. Untuk mengatur sumber daya manusia di bagian produksi sehingga dalam penempatannya sesuai dengan kebutuhan yang pada akhirnya target hasil produksi sesuai dengan kebutuhan

Tanggung jawab:

1. Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi
2. Bertanggung jawab terhadap hasil produksi yang didapatkan

3. Bertanggung jawab atas kualitas & kuantitas hasil produksi sesuai dengan SOP
4. Mengatur jadwal kerja kepada anggotanya
5. Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang baru masuk
6. Memberikan pengarahan, bimbingan, teguran kepada anggotanya

Wewenang:

1. Mengusulkan pemberhentian, pengangkat karyawan di bagian produksi
2. Memberikan masukan tentang kinerja karyawan produksi kepada atasannya jika perlu mendapatkan surat peringatan.
3. Memindah, medemosi, mempromosikan anggotanya.
4. Mengatur jadwal produksi supaya dapat memperoleh hasil yang maksimal
5. Membuat SOP Baru sesuai dengan kondisi, dan pengalaman baru

#### **b. Kepala Regu**

Tujuan jabatan:

1. Mengkoordinir bawahan untuk membantu dalam menyelesaikan target produksi yang dibebankan
2. Memperlancar proses produksi untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal

Tanggung Jawab:

1. Mengatur jalannya proses produksi sesuai dengan SOP
2. Capaian hasil produksi yang diperoleh
3. Membuat administrasi produksi

4. Melaporkan ke atasan, QC dan teknisi bila terjadi trouble
5. Ikut berperan aktif dalam menjaga kualitas produk

Wewenang:

1. Mengatur pelaksana dan operator produksi untuk memberikan pengarahan terhadap target yang dibebankan
2. Menegur pelaksana dan operator apabila tidak menjalankan SOP yang telah ditetapkan

### **c. Operator Mesin**

Tujuan jabatan:

Untuk mengoperasikan mesin untuk mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan

Tanggung Jawab:

1. Mendapatkan ruang filling dan persiapan bersih, higienitas, rapi sesuai dengan SOP
2. Mengoperasikan mesin sesuai dengan SOP
3. Mengurangi reject akibat faktor dari mesin
4. Mendapat hasil produksi semaksimal mungkin sesuai dengan kapasitas mesin
5. Berperan aktif dalam menjaga kualitas produk

Wewenang:

1. Mengoperasikan mesin sesuai dengan SOP
2. Menjaga Ruang filling, Ruang persiapan dan kebersihan mesin sesuai SOP

### **d. Produksi**

Tujuan jabatan :

Untuk mendapatkan hasil produksi sesuai dengan standart yang telah ditentukan

( SOP ).

Tanggung jawab:

1. Memacking sesuai dengan SOP
2. Mencuci gallon sesuai dengan SOP
3. Menyanitasi/cuci hama sesuai dengan SOP
4. Memberikan segel/label sesuai SOP
5. Membantu proses produksi untuk mendapatkan kuantitas produksi dalam hal pemberian segel/label

Wewenang:

Mencuci, mensanitasi, dan memacking terhadap produk yang sudah ada tanda pass QC, dan memberi segel/label sesuai SOP.

**e. Selektor**

Tujuan jabatan:

1. Untuk mendapat kualitas produk sesuai dengan SNI 01-3553-2006
2. Untuk memperkecil prosentase komplain dari faktor mutu produk

Tanggung jawab:

1. Menyortir barang, kemasan dan produk sesuai dengan SOP
2. Melakukan treatment sesuai SOP
3. Memberikan segel gallon apabila produk tersebut tidak bermasalah sesuai SOP
4. Mengganti stiker yang tidak layak sesuai SOP
5. Memberikan tanda bahwa barang, kemasan, produk bisa diproses atau tidak sesuai SOP

Wewenang:

Memisahkan barang, kemasan dan produk antara yang sesuai standart dan yang tidak sesuai standart sesuai SOP

**f. ADM Gudang**

Tujuan jabatan:

Untuk membantu kelancaran administrasi keadaan barang yang di simpan di gudang

Membantu kelancaran membuat laporan mutasi barang

Tanggung jawab:

1. Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya barang sesuai SOP
2. Bertanggung jawab terhadap kualitas barang yang di simpan
3. Bertanggung jawab terhadap identitas barang yang dikeluarkan masukkan.
4. Membuat Surat Jalan sesuai dengan jumlah fisiknya dan sesuai DO
5. Menerima produk jadi dari produksi sesuai yang diserahkan terimakan
6. Selalu mengontrol antara stock fisik dan kartu stock harus sama setiap saat
7. Mengatur, mengontrol, mengkoordinir bongkar muat
8. Membuat laporan keluar masuk ( transaksi ) barang setiap hari
9. Bertanggung jawab terhadap penyimpanan dan keluar masuk bahan penolong
10. Menyimpan bahan penolong sesuai dengan SOP
11. Menerima bahan penolong sesuai yang tertera pada surat jalan
12. Memberikan sampel dan informasi setiap kedatangan bahan penolong ke QC  
Lab & kemasan
13. Memberikan identitas barang sesuai dengan jenis dan statusnya

14. Selalu mengontrol antara stock fisik dan kartu stock harus sama
15. Membuat laporan keluar masuk barang sesuai dengan sistem yang telah diterapkan

Wewenang:

1. Mengatur keluar masuk barang
2. Mengeluarkan dan menerima barang sesuai SOP
3. Mengatur posisi barang
4. Berani menolak jika permintaan barang tidak sesuai SOP

**g. Bongkar Muat**

Tujuan jabatan:

Membantu kelancaran bongkar muat barang

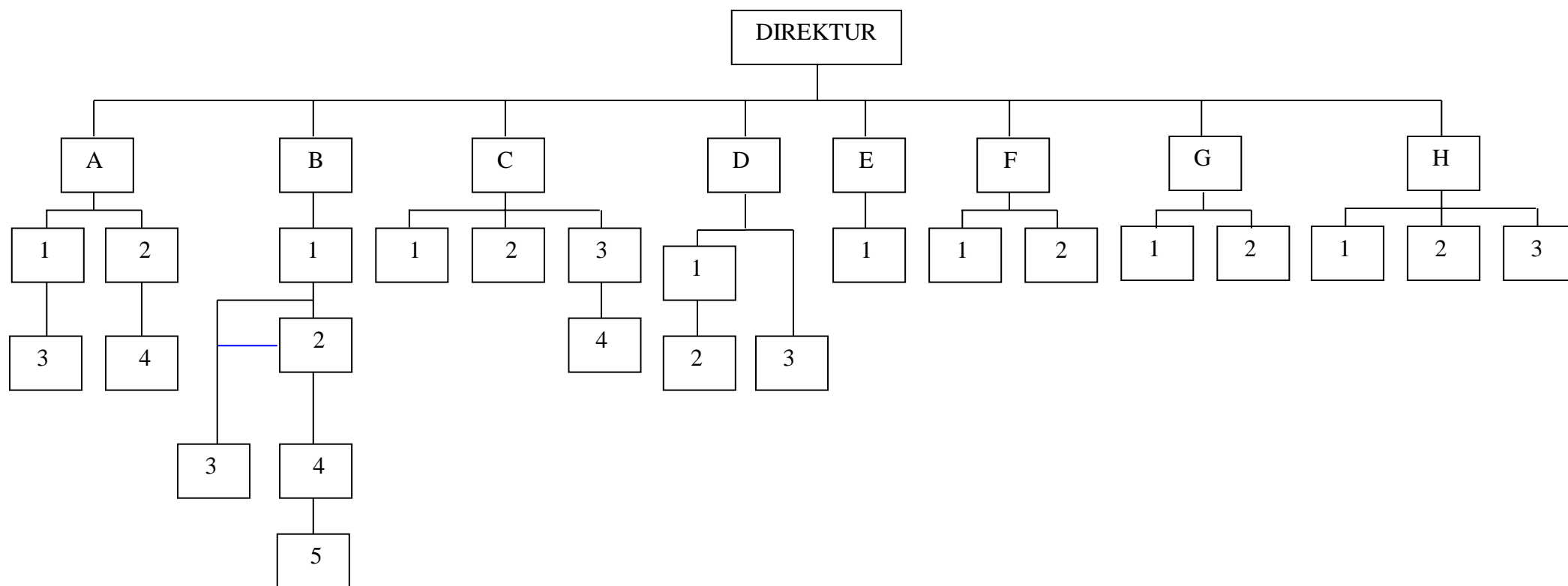
Tanggung jawab:

1. Memuat barang sesuai dengan jumlah yang telah diberikan oleh adm gudang
2. Membongkar barang sesuai dengan intruksi adm gudang dan SPV Gudang
3. Meletakkan barang sesuai dengan SOP
4. Menyediakan barang sesuai dengan permintaan adm gudang
5. Memperbaiki pallet yang rusak
6. Merebus tutup gallon
7. Membersihkan lingkungan gudang

Wewenang:

Memuat dan membongkar barang sesuai dengan SOP.

## 2.7 Struktur Organisasi CV Tirta Makmur



Sumber: CV Tirta Makmur, 2018

**Keterangan:**

A = CMO (Chief Marketing Officer)

1 = Brand Manager

2 = MUC (Marketing Unique Channel)

3 = Brand Supervisor

4 = Supervisor Promosi

B = Manager Sales & Distribusi

1 = Area Manager

2 = Asisten Area Manager

3 = Supervisor Distribusi

4 = Supervisor Sales

5 = Asisten Supervisor Sales

C = Manager PPIC, Purchasing, and Warehouse

1 = Supervisor PPIC (Production Planning Inventory Control)

2 = Supervisor Purchasing

3 = Supervisor Warehouse

4 = Kepala Regu Warehouse

D = Manager Produksi

1 = Supervisor Produksi

2 = Kepala Regu Produksi

3 = Admin Produksi

E = Manager QC (Quality Control)

1 = Supervisor QC



F = Manager Teknik

1 = Supervisor Teknisi Mesin

2 = Supervisor Teknisi Utility

G = Manager Finance, Accounting

1 = Supervisor Reporting

2 = Supervisor Treasury

H = Manager HRGA & Legal

1 = Legal Officer

2 = Supervisor GA (General Affair)

3 = Supervisor Armada

## 2.8 Identitas responden

Gambaran umum responden menggambarkan keadaan kondisi dari responden. Berikut ini akan dikemukakan gambaran umum yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran. Selanjutnya responden penelitian ini dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan penghasilan per bulan. Penggolongan tersebut dilakukan untuk mengetahui latar belakang dan heterogenitas responden.

Data diperoleh secara langsung dengan menggunakan instrumen penelitian yakni kuesioner yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran sebanyak 67 orang.

### 2.8.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin terbagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada penelitian yang telah dilakukan pada karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran sebanyak 67 orang, diketahui bahwa perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2. 1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	45	67
2	Perempuan	22	33
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 67% . Sedangkan responden perempuan hanya 33%. Perbedaan jenis kelamin responden tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena mereka melakukan pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing.

### 2.8.2 Usia Responden

Dalam menjalankan roda organisasi perusahaan, CV Tirta Makmur Ungaran tidak memberi batas maksimal untuk usia. Namun harus diatas usia 18 tahun. Pada hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran sebanyak 67 orang, dapat diketahui bahwa gambaran usia responden sebagai berikut.

**Tabel 2. 2**  
**Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	16 - 25	28	42
2	26 - 35	25	37
3	36 - 45	12	18
4	46-55	2	3
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari Tabel 2.2 dapat diketahui bahwa usia responden mayoritas masih berusia di kelompok 16-25 tahun yakni sebesar 42%, diikuti dengan kelompok umur 26-35 tahun sebesar 37% dan umur 36-45 tahun sebesar 18%. Dan hanya 3% responden yang berusia 46-55 tahun. Umur responden tidak menjadi masalah

dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mereka tetap harmonis, saling menghormati dan membantu antar karyawan.

### 2.8.3 Jabatan Responden

Jabatan pada dasarnya merupakan ciri yang dapat membedakan satu orang dengan orang yang lainnya yang dipandang dari tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing individu. Responden memiliki jabatan atau *jobdesk* yang berbeda di bagian produksi. Adapun jabatan dari responden penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.3 berikut.

**Tabel 2.3**  
**Jabatan Responden**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SPV produksi	1	1
2	Ka Regu Produksi	5	7
3	Operator	13	19
4	Produksi	18	27
5	Selektor	12	18
6	Adm Gudang	4	6
7	Bongkar Muat	14	21
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Responden memiliki jobdesk yang berbeda-beda sesuai dengan jenjang jabatannya. Responden terdiri dari seorang SPV produksi sebesar 1%, Kepala regu produksi terdiri dari 5 orang sebesar 7%, operator sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, bagian pelaksana produksi sebesar 27% yang terdiri dari 18 orang, selektor sebanyak 12 orang sebesar 18%, admin gudang terdiri dari 4 orang responden sebesar 6%, dan bongkar muat terdiri dari 12 orang sebesar 21%.

#### 2.8.4 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan ketentuan perusahaan, para karyawan tidak diikat dalam kontrak masa kerja tertentu. Mereka dapat mengajukan resign apabila ingin keluar, namun dedikasi (masa bekerja lama) kepada perusahaan akan diapresiasi dengan melihat kemampuan dan jabatan yang ada. Responden dikategorikan berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan. Komposisi responden bersarkan kategori lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. 4**  
**Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	1 - 3	27	40
2	>3 - 5	18	27
3	>5 - 7	8	12
4	> 7	14	21
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Diketahui dari Tabel 2.4 di atas, lama bekerja responden berbeda-beda. Sebagian besar karyawan produksi merupakan karyawan baru yang baru bekerja 1-3 tahun dengan presentase sebesar 40% , diikuti dengan durasi bekerja diatas 3 tahun dan dibawah 5 tahun sebesar 27%, 21% pekerja yang sudah bekerja lama yaitu lebih dari 7 (tujuh) tahun. Hanya 12% yang bekerja selama >5-7 tahun (lebih dari lima tahun sampai tujuh tahun).

#### 2.8.5 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pola pikir seseorang dalam bekerja serta kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan. CV Tirta Makmur Ungaran membatasi penerimaan pekerja, yaitu minimal SMA, namun ketika awal merintis usaha perusahaan tidak menerapkan batas minimal jenjang pendidikan. Sehingga pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang terendah adalah SD dan tertinggi adalah SMA/SMK/ sederajat. Adapun jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada Tabel 2.5 berikut.

**Tabel 2. 5**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	5	7
2	SMP	16	24
3	SMA	46	69
4	Diploma	0	0
5	Sarjana	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 2.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA yang mencapai 69%, diikuti dengan 24% berpendidikan SMP dan 7% masih berpendidikan SD. Dengan tingkat pendidikan yang beragam tidak menjadi kendala dalam kinerja karyawan, karena mereka mendapatkan pelatihan sebelum mereka bekerja.

### **2.8.6 Penghasilan atau Gaji per Bulan Responden**

Karyawan yang bekerja pada perusahaan akan memperoleh penghasilan berdasarkan jenjang jabatan dan faktor lainnya sesuai dengan ketentuan CV Tirta Makmur Ungaran. Rata-rata penghasilan responden adalah sebesar UMK untuk Kabupaten Semarang sebesar Rp1.900.000. Pada hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran sebanyak 67 orang,

diketahui penghasilan atau gaji per bulan responden dapat dilihat pada Tabel 2.6 sebagai berikut.

**Tabel 2. 6**  
**Penghasilan atau Gaji per Bulan Responden**

<b>No.</b>	<b>Pendapatan per bulan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	< 2.000.000	55	82
2	2.000.000 – 3.000.000	12	18
3	>3.000.000	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 2.6 dapat diketahui bahwa responden yang mendapatkan penghasilan atau gaji kurang dari Rp 2.000.000 sebanyak 82%. Responden biasanya berada di jawabatan pelaksana produksi, selektor, dan bongkar muat. Sedangkan 18% responden memiliki pendapatan sebesar Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000, responden yang mendapatkan penghasilan sebesar itu adalah SPV, kepala regu, dan juga ADM gudang.