

- EMPLOYEE MOTIVATION
- ORGANISATIONAL CULTURE
- CAREER DEVELOPMENT

DISERTASI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA SERTA PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

123 45 03
AEd
P



UNIVERSITAS
AIRLANGGA
SURABAYA
2007

A. EDY HIDAYAT NURJAMAN


**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007**

Lembar Pengesahan

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
Pada Tanggal 17 Desember 2007



Ko Promotor



Prof. Dr. H. Umar Nimran, MA
NIP 130 531 862

RINGKASAN

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja serta Pengembangan Karir Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero)

Karakteristik Kawasan Timur Indonesia (KTI) terdiri dari pulau-pulau dan didiami berbagai suku bangsa dan agama; jumlah penduduknya sebanyak ± 22 juta atau 10,46% dari total penduduk Indonesia yang mencapai 210 juta orang (tahun 2003). Sarana transportasi laut merupakan sarana yang paling penting dan paling dominan. PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) sebagai perusahaan pelayanan jasa kepelabuhanan membawahi pelabuhan-pelabuhan yang sebagian besar berada di wilayah KTI, yaitu pelabuhan-pelabuhan: Makassar, Balikpapan, Samarinda, Tarakan, Nunukan, Bontang, Sengata, Kendari, Pantoloan, Donggala, Toli-toli, Pare-pare, Gorontalo, Bitung, Manado, Ternate, Bastiong, Ambon, Bandanaira, Sorong, Fak-fak, Manokwari, Merauke dan Jayapura. Jumlah sumber daya manusia PT Pelindo IV per 31 Mei 2007 sebanyak 1278 orang memiliki karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang beragam yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan pengembangan karir karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pengembangan karir karyawan PT Pelindo IV. Penelitian dilakukan terhadap 137 karyawan yang berpendidikan Sarjana dan menduduki kelas jabatan 12 sampai dengan kelas jabatan 4 di PT Pelindo IV karena mereka mempunyai potensi untuk menapaki karir pada jenjang jabatan yang tertinggi. Dalam penelitian ini terdapat 12 hipotesis, yaitu: 1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 4. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 7. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 8. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 9. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 10. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 11. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dan 12. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Teknik analisis dalam pengujian hipotesis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program AMOS 4.10.

Hasil penelitian secara empiris terhadap 12 hipotesis, ternyata sembilan (9) hipotesis berpengaruh signifikan dan 3 hipotesis berpengaruh tidak signifikan.

Hipotesis yang berpengaruh signifikan yaitu:

- budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan;
- karakteristik individu terhadap kinerja karyawan;
- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan;

- budaya organisasi terhadap kinerja karyawan;
- karakteristik individu terhadap pengembangan karir karyawan;
- motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan;
- motivasi kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan;
- kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.
- budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan.

Hipotesis yang berpengaruh tidak signifikan adalah sebagai berikut:

- karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan;
- lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan;
- lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan;

Hasil studi ini mengacu pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap 12 hipotesis yang diajukan, 9 hipotesis mendukung (sejalan dengan) teori-teori dan penelitian-penelitian yang digunakan sebagai acuan. Sedangkan 3 hipotesis hasilnya tidak mendukung teori-teori dan penelitian-penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam studi ini, hal ini disebabkan beragamnya karyawan yang berasal dari banyak suku-suku di tiap-tiap daerah pelabuhan barada serta dikarenakan keberadaan pelabuhan-pelabuhan yang menyebar di sebelas provinsi di Kawasan Indonesia Timur yang memiliki perbedaan-perbedaan lingkungan kerja antar pelabuhan tersebut, yang selanjutnya akan menyebabkan timbulnya persepsi-persepsi yang berbeda pula.

Hasil studi ini dapat digunakan sebagai pertimbangan acuan bagi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) khususnya dan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) umumnya dalam kaitannya dengan kebijakan terhadap pengembangan karir karyawan.

ABSTRACT

Impact of Individual Characteristics, Working Environment, and Organizational Culture toward Working Motivation, and Performance, and Career Improvement of Employees of PT Pelabuhan Indonesia IV

Background. This research examines the impact of individual characteristics, working environment, and organizational culture implementation toward working motivation, performance, and career improvement of PT Pelabuhan Indonesia IV employees. As port service company, PT Pelabuhan Indonesia IV (Indonesia Port Corporation IV) supervises other ports which are mainly located in *Kawasan Timur Indonesia (KTI - Eastern Region of Indonesia)*, namely Ports of: Makassar, Balikpapan, Samarinda, Tarakan, Nunukan, Bontang, Sengata, Kendari, Pantoloan, Donggala, Toli-toli, Parepare, Gorontalo, Bitung, Manado, Ternate, Bastiong, Ambon, Bandanaira, Sorong, Fak-Fak, Manokwari, Merauke, and Jayapura. **Method.** This research conducted on 137 *Sarjana* (Undergraduate) employees in PT Pelabuhan Indonesia IV, as they have the potentiality to step up to the highest position. Analysis technique of this hypothesis testing is *Structural Equation Modeling (SEM)* by applying AMOS 4.10 program. **Results.** Empirical research findings indicates that from twelve (12) proposed hypothesis, it is evidently that nine (9) of them are significantly affected, and the remaining three (3) are non significantly affected

The significantly affected hypothesis are:

- organizational culture toward on employees' working motivation;
- individual characteristic toward on employees' performance;
- working environment toward on employees' performance;
- organizational culture toward on employees' performance;
- individual characteristic toward on employees' career improvement;
- employees' working motivation toward on their performance;
- employees' working motivation toward on their career improvement;
- employees' performance toward on their career improvement;
- organizational culture toward on employees' career improvement.

Whereas the non significantly affected hypothesis are:

- individual characteristics toward on employees' working motivation;
- working environment toward on employees' working motivation;
- working environment toward on employees' career improvement;

Keyword :

Individual characteristics, working environment, organizational culture, employees' working motivation, employees' performance, and employees' career improvement.