

## RINGKASAN

Adanya persaingan yang kian tajam sebagai akibat dari perkembangan teknologi dan globalisasi, memaksa perusahaan untuk berusaha menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif bagi sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapainya, maka dilakukan upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawannya, karena hasil-hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pada perusahaan aki mobil berskala ekspor, PT. Trimitra Baterai Prakasa, Jakarta misalnya permintaan konsumen 93% hanya bisa dipenuhi 92%, karena dianggap mutunya tidak sesuai dengan permintaan konsumen. Oleh karenanya perusahaan berusaha memperbaiki kinerja karyawannya dengan mencari berbagai macam kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Untuk melihat kondisi apa sajakah yang dapat memacu kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini masalah yang akan diuji adalah (1)Apakah tingkat harapan pada pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT.Trimitra baterai Prakasa?, (2) Dari dua faktor tersebut, faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa?. Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) besarnya pengaruh tingkat harapan pada pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT.Trimitra Baterai Prakasa, dan (2) faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa.

Dari hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:(1) mampu memberi sumbangan pemikiran terhadap dunia ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, (2) memberikan informasi bagi penelitian yang sejenis, atau pihak lain yang tertarik dengan penelitian ini, (3) memberikan umpan balik bagi manajemen PT.Trimitra Baterai Prakasa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya di masa yang akan datang. Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat harapa pada pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa, (2) Faktor iklim organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa.

Penelitian ini menggunakan *observational cross sectional* dengan pengambilan sampel secara *random sampling*, dan variabel yang diteliti adalah Variabel tergantung (Y) kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa, dan variabel bebas (X<sub>1</sub>) Tingkat harapan pada pekerjaan (X<sub>2</sub>) iklim organisasi. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Masing-masing variabel skornya diolah dengan perangkat lunak SPS-2000 Sutrisno Hadi. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa hipotesis I dapat diterima, karena nilai p secara bersama-sama adalah 0,00. Sedangkan secara parsial didapatkan tingkat harapan pada pekerjaan berpengaruh

secara signifikan pada kinerja, dengan nilai  $p = 0,019$ , tingkat korelasi yang dimiliki sebesar  $0,326$  dengan sumbangan efektifnya  $22,748\%$ . Untuk variabel iklim organisasi dengan  $p = 0,000$ , sumbangan efektif yang dimiliki adalah  $49,841\%$ . Dengan demikian variabel iklim organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian operasional jaminan mutu pada PT. Trimitra Baterai Prakasa.



## ABSTRACT

This thesis studies the influence of the level of the job expectancy and the organization situation toward quality-control operation employee performance of PT. Trimitra Baterai Prakasa. Independent variables observed were the level of job expectancy and the organization situation, the dependent variable was the work performance. Research was whole quality-control operational employees which the total of its were 47 personnel. Samples taken were 42 people. This data was processed and analyzed using double-linear regression analysis.

Based on the result of analysis this value of  $p = 0.000$ , it means that both variables were free, those the level of job expectancy and the organization situation altogether significantly influencing the work performance. Thus, **problem 1** could be answered, and the truth of **hypotheses 1**, was proven. Correlation value of the level of job expectancy and the organization situation collectively toward work performance was 0.852. Relative contribution of those variables collectively was 72.6%. The level of job expectancy and organization situation altogether was influencing the work performance with the value 72.6%.

Partially the level of job expectancy was influencing the work performance. That was proven with the value of  $p = 0.019$ . Partial correlation value of the level of job expectancy toward work performance was 0.362. Positive and significant value shows that there is positive correlation between the level of job expectancy and the work performance. It means the higher the level of job expectancy also the higher the work performance.

Partially the organization conditions influenced significantly toward work performance, the same with the level of job expectancy. Its  $p$  value was 0.000 and the partial correlation was 0.611. Effective contribution of it was 49.841%. It means that **problem 2** could be answered and the truth of **hypotheses 2** was proven. The organization situation variable had dominant influence toward work performance. Regression formula for work performance was  $Y = -11.347 + 0.5105 X_1 + 0.337 X_2$ .