

1. JOB SATISFACTION

2. ACHIEVEMENT

IR- PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

KIK

TE 29/10

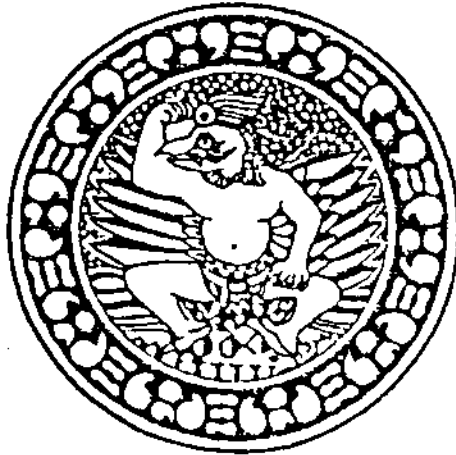
Har

a

T E S I S

ANALISIS BEBERAPA FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA INDUSTRI PENGOLAHAN KAYU

(STUDI KASUS PADA PT. NUSANTARA PLYWOOD GRESIK)



JAMALLUDIN HARAHAB

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA

S U R A B A Y A

2 0 0 0

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG
BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PRODUKSI PADA INDUSTRI
PENGOLAHAN KAYU**

(STUDI KASUS PADA PT. NUSANTARA PLYWOOD GRESIK)

T E S I S

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas
Airlangga**

Oleh :

JAMALLUDIN HARAHAB

NIM : 0996100331

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A**

2000

Lembar Pengesahan
TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 10 MARET 2000

Oleh :

Pembimbing Ketua



Prof. Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA, Ph.D.

NIP. 130206173

Pembimbing

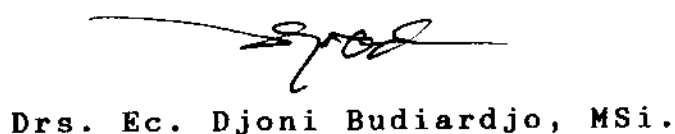


Drs. Ec. Djoko Mursinto, MEd.

NIP. 130935811

Mengetahui

Plh. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Drs. Ec. Djoni Budiardjo, MSi.

NIP. 130 541 828

Telah diuji pada

Tanggal 10 Maret 2000

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua :

Prof. DR. Dra. Ec. Sri Maemunah Soeharto.

Anggota :

1. Prof. Drs Ec. Budiman Christiananta, MA., Ph D.
2. Drs. Ec. Djoko Mursinto, MEc.
3. Dra. Ec. Indrianawati Usman, MSc.
4. Dra. Ec. Dwi Ratmawati, MCom.

RINGKASAN

Penelitian ini mempelajari sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Industri Pengolahan Kayu, studi kasus pada PT. Nusantara Plywood Gresik. Faktor kepuasan kerja menurut Feldman dan Arnold terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Tujuan penelitian yaitu, pertama untuk mengetahui pengaruh faktor - faktor kepuasan kerja secara bersama - sama terhadap prestasi kerja karyawan produksi. Kedua : untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Ketiga : untuk mengetahui upaya yang perlu dilakukan guna meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja karyawan produksi.

Model analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda dengan enam variabel bebas. Untuk menguji model regresi linear berganda apakah memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji korelasi Pearson untuk menguji Multikolinearitas, uji korelasi Rank Spearman untuk menguji Heteroskedastisitas dan uji Durbin Watson untuk menguji Otokorelasi. Hipotesis penelitian, pertama : diduga faktor - faktor kepuasan kerja secara bersama - sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja. kedua : di antara faktor - faktor kepuasan kerja, diduga faktor gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Pembuktian kebenaran hipotesis menggunakan koefisien Determinasi Berganda (R^2), Koefisien korelasi Berganda (R), koefisien Determinasi Parsial (r^2) dan koefisien Korelasi Parsial (r),serta menggunakan Uji F dan Uji t.

Sampel penelitian adalah karyawan produksi yang berpendidikan SLTA dan berusia antara 20 - 40 tahun. Prestasi kerja (variabel dependent) dihitung dari penilaian prestasi kerja oleh pimpinan langsung. Faktor kepuasan kerja (variabel independent) dihitung berdasarkan skor perasaan atau sikap seseorang terhadap aspek - aspek pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan : pertama, faktor - faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,866 dan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,750. Hasil uji menunjukkan, F hitung : 94,446 lebih besar dari F tabel dengan DF pembilang 6 dan penyebut 189 pada taraf nyata (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,144. Maka hipotesis pertama dari penelitian dapat diterima. Kedua, di antara variabel - variabel bebas kepuasan kerja, dengan menggunakan uji statistik t terbukti bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial adalah gaji (0,6533) dan kondisi kerja (0,1165). Di antara variabel bebas kepuasan kerja, yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah gaji. Hasil uji statistik menunjukkan pada tingkat signifikan 5 %, t hitung sebesar 18,873 lebih besar dari t tabel

(1,957) dan probabilitasnya 0,00012, berarti lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti hipotesis kedua yang menduga bahwa faktor gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dinyatakan dapat diterima. Ketiga, pembuktian asumsi klasik menunjukkan terjadinya Multikolinieritas cenderung lemah, tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan tidak terjadi Otokorelasi, sehingga model persamaan memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Penyebab faktor - faktor kepuasan kerja secara bersama - sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja antara lain : lemahnya pengaruh faktor individual, menjadikan faktor - faktor kepuasan kerja menjadi dominan. Penyebab faktor gaji secara parsial mempunyai pengaruh dominan antara lain : hierarki kebutuhan karyawan produksi sebagian besar masih pada level satu (sesuai teori Abraham H. Maslow), menyebabkan faktor gaji menjadi dominan dalam mendorong prestasi kerja. Selain itu, belum adanya prosedur sistem pengupahan dan standart upah menyebabkan kepuasan faktor gaji menjadi rendah.

Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja antara lain : pertama, faktor - faktor kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja, secara bersama - sama perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut akan berpengaruh 75 % peningkatan prestasi kerja. Kedua, faktor - faktor di luar faktor kepuasan kerja seperti kemampuan intelektual dan mental, pemahaman terhadap pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi, perlu diidentifikasi, dan diperbaiki karena pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 25 %. Ketiga, perbaikan faktor gaji yang perlu mendapat perhatian antara lain standart upah dan prosedur sistem pengupahan. Secara parsial faktor gaji memberikan pengaruh paling dominan dibandingkan faktor - faktor kepuasan kerja yang lain. Keempat, perlu diadakan *job rotation* agar karyawan tidak merasa jenuh dan tertantang untuk berprestasi lebih baik.

ABSTRACT

Key words : - Job Satisfaction.
 - Job Performance.
 - Production Worker.

This research is to study the influence of job satisfaction to job performance at Wood Processing Industry, case study to PT. Nusantara Plywood Gresik. Job satisfaction factors according Feldman and Arnold consist of salary, work itself, supervision, promotion, the work group and working conditions. The objective of this research, the first : to know influence of job satisfaction factors as together to job performance of production workers. The second : to know job satisfaction factor that dominance influence to job performance. the third : to know effort what have to do to increase job satisfaction and job performance of production workers.

Analysis model that be used is Multiple linear Regression with six independent variables. To test Multiple Linear Regression Model, what is suitable with classic assumption, be done Pearson Correlation test to know Multicollinearity, Spearman Rank Order Correlation to know Heteroskedasticity and Durbin Watson Test to know Ottocorrelation. Hypothesis of this research, the first : supposed job satisfaction factors as together have significant influence to job performance. The second : between job satisfaction factors, were supposed salary factor have dominance influence to job performance. To gave evident hypthotesis truth used Multiple Determination Coefficient (R^2), Multiple Correlation Coefficient (R), Partial Determination Coefficient (r^2), and Partial Correlation Coefficient (r), also used F test and t test.

Research sampel were production worker that had education SLTA and age ranged between 20 - 40 years old. Job performance (dependent variabel) were accounted from appraisal job performance by direct leader. Job satisfaction factors (independent variabel) were accounted from feeling score or person attitude to job aspects.

Research result showed : first, job satisfaction factors consist salary, work itself, supervision, promotion, the work group, and working condition as together had significant influence to job performance. Multiple correlation coefficient (R) = 0,866 and multiple determination coefficient (R^2) = 0,750. Test result showed, F ratio = 94,446 was bigger than F tabel with DF (6,189) and level of significant (α) = 0,05, that is 2,144. So the first hypthotesis can be taken. The second, between independent variables job satisfaction, that used statistics t test gave evident, independent variables that had significant

influence as partial were salary (0,6533) and working conditions (0,1165). Between independent variables job satisfaction, that had dominance influence to job performance was salary. Statistics t test result showed that level of significant 5 %, t ratio = 18,873 was bigger than t tabel (1,957) and probability 0,00012, it's means more little than 0,05. So the second hyphotesis can be taken. The third, the classic assumption test showed happening multicollinearity was weak, there was no heteroskedasticity and there was no ottocorrelation, so comparison model complied condition the best linear unbiased estimator (BLUE).

Job satisfaction factors as together had significant influence to job performance, because individual factors were weak, so job satisfaction factors became dominance. Salary factors as partial had dominance influence, because the need live hierarchy production workers still on one level (abraham H Maslow's theory), so it caused salary factor become dominance to support job performance. Beside that, wages sistem procedure and wages standart were not exist yet, so that caused salary factor satisfaction became low.

Effort that necessary be done, that is, the first : satisfaction factors, like salary, work itself, supervision, promotion, the work group, and working condition, as together necessary be increased. That increasing will influence 75 % increasing job performance. The second, out side factors job satisfaction, like intelectual capability dan personality, job understanding, job striving and personal problem, necessary be identification and be improved, because it was influence to job performance as big 25 %. The third, improving salary factor that necessary get attention, were wages standart and wages sistem procedure. As partial salary factor gave dominance influence, be compared another job satisfaction factors. the fourth, necessary be done job rotation. So that the worker not bored and have motivation to get better job performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis penjabarkan kehadiran Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, atas segala rahmatNya sehingga dapat diselesaikannya tesis ini. Tesis ini merupakan rangkaian dari tugas akhir guna memperoleh gelar pada jenjang pendidikan Strata II pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, program studi Ilmu Manajemen.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak - pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dorongan semangat dan bantuan hingga terselesaikannya penyusunan tesis ini, antara lain :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
2. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Bapak Prof. Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA, Ph.D, selaku pembimbing ketua dan Bapak Drs. Ec. Djoko Mursinto, MEc, selaku pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ketekunan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Prof. DR. Dra. Ec. Sri Maemunah Soeharto selaku ketua team penguji dan Ibu Dra. Ec. Indrianawati Usman, MSc., selaku salah satu anggota team penguji, yang banyak memberikan masukan guna kesempurnaan tesis ini.

5. Bapak H. Achmad Effendi, SH selaku Direktur Utama PT. Nusantara Plywood, dan segenap staf dan pimpinan PT. Nusantara Plywood, yang telah memberi ijin mengadakan penelitian di PT. Nusantara Plywood.
6. Yang tercinta keluarga di Solo dan di Jakarta khususnya Mas Gus Agis, SH, MBA, MA, yang banyak membantu dalam memberikan dorongan semangat dan banyak membantu dalam hal pendanaan.
7. Terima kasih tak lupa kami sampaikan kepada Indriani Setyowati, S sos, dan rekan - rekan mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Airlangga program Studi Ilmu Manajemen, yang banyak memberikan saran, kritikan dan dorongan sehingga tesis ini dapat selesai sesuai target.
8. Rekan - rekan kerja di PT. Nusantara Plywood khususnya Bapak M. Tohir dan staff QC / R & D yang banyak memberikan bantuan baik moril maupun materiel demi suksesnya pendidikan kami.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga koreksi, kritikan dan saran perbaikan sangat kami harapkan.

Surabaya, Maret 2000

Penulis