

S K R I P S I

ANALISA PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PG. WATOETOELIS KRIAN SIDOARJO

Yang diajukan

MIRA LISTYAWARDHANI
0312010512 / FE / EM

telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 21 Mei 2010

Pembimbing :

Tim Penguji :

Ketua

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM

Dra. Ec. Hj. Nur Mahmudah, MS

Sekretaris

Dra. Ec. Malicha

Anggota

Pandji Soegiono, SE, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030 202 389

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya”** dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh. Soedarto, MT, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur, dan Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang Ilahi.
5. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Maret 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Kecenderungan / Trend Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3.2. Akibat Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja.....	18
2.2.4. Motivasi	20

2.2.5. Kinerja	27
2.2.5.1. Penilaian Kinerja	32
2.2.5.2. Beberapa Faktor Penyebab Biasanya Penilaian Kinerja .	33
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	34
2.2.7. Pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja.....	35
2.3. Kerangka Konseptual	38
2.4. Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.1.1. Definisi Operasional	40
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	42
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	42
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1. Jenis Data.....	43
3.3.2. Sumber Data	44
3.3.3. Pengumpulan Data.....	44
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	44
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	44
3.4.2. Uji Outlier Univariat dan Multivariat	45
3.4.2.1. Uji Outlier Univariat	45
3.4.2.2. Uji Outlier Multivariat	46
3.4.3. Uji Normalitas Data	46
3.4.4. Pemodelan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	47
3.4.5. Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Diskripsi Obyek Penelitian	52
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2. Struktur Organisasi	54
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	61
4.2.2. Deskripsi Kepuasan Kerja (X_1)	62
4.2.3. Deskripsi Motivasi (X_2)	64
4.2.4. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	65
4.3. Analisis Data	66
4.3.1. Uji <i>Outliers Multivariate</i>	66
4.3.2. Uji Reliabilitas	68
4.3.3. Uji Validitas	69
4.3.4. Uji <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	70
4.3.5. Uji Normalitas	71
4.3.6. Analisis Model <i>One – Step Approach</i> to SEM	72
4.3.7. Uji Kausalitas	75
4.4. Pembahasan	76
4.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

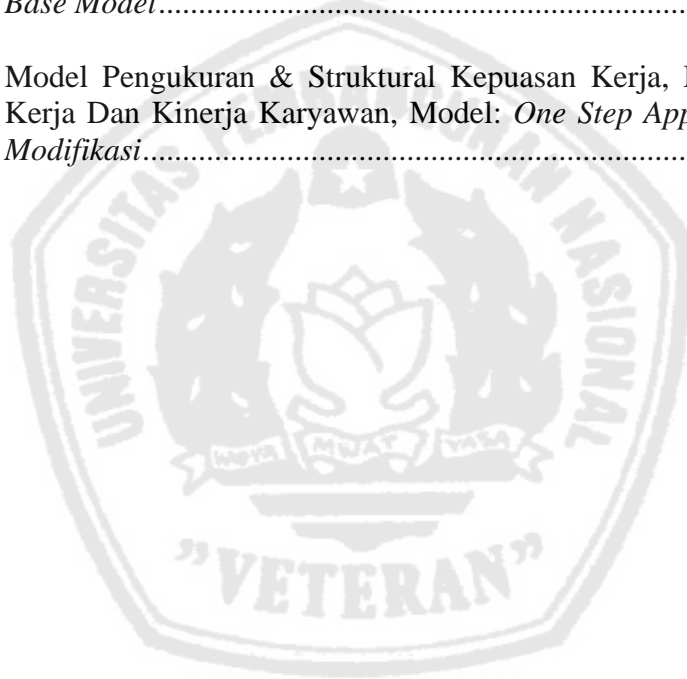


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo Tahun 2005 sampai Tahun 2009.....	5
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X ₁).....	62
Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X ₂)...	63
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.6. <i>Residuals Statistics</i>	66
Tabel 4.7. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	67
Tabel 4.8 <i>Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis</i>	68
Tabel 4.9 <i>Construct Reliability dan Variance Extracted</i>	69
Tabel 4.10. <i>Assessment Of Normality</i>	71
Tabel 4.11. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Base Model</i>	72
Tabel 4.12. Variabel yang Dimodifikasi Dalam Model.....	73
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Modifikasi</i>	74
Tabel 4.14. Uji Kausalitas Antar Faktor	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan	17
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya	54
Gambar 4.2. Model Pengukuran & Struktural Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan, Model: <i>One Step Approach – Base Model</i>	72
Gambar 4.3. Model Pengukuran & Struktural Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan, Model: <i>One Step Approach – Modifikasi</i>	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X_1),
Motivasi Kerja (X_2), Dan Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data



ANALISA PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PG. WATOETOELIS KRIAN SIDOARJO

Oleh :

Mira Listyawardhani

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo. Selama 5 tahun terakhir dari tahun 2005 – 2009 cenderung mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi pada bagian Produksi PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 110 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM diagram yang akan mempermudah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang akan diuji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo.

Key Words: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi (Rachman, 1999). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan. (Puspita, 2007; 212)

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (1994) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan Martoyo (1987) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan. (Puspita, 2007; 212).

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998: 24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, yang perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat, serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1998) bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh (Hariandja, 2002 : 346) bahwa tanpa mengabaikan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan kinerja. Dalam hal ini, dijelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan tingkat usaha ini berhubungan dengan konsep motivasi.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi arus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wahyuningsih (2004) bahwa kinerja karyawan adalah hasil proses penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja bukanlah sekedar ketrampilan kerja atau jumlah barang yang dihasilkan dalam jumlah tertentu tetapi juga ketepatan bekerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik. (Puspita, 2007; 217).

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah kinerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya yang cenderung terus mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya, peneliti menemukan suatu keadaan dimana kinerja karyawan, yang dilihat dari hasil produksi per tahun, mengalami penurunan dan ini sangat dikhawatirkan oleh pihak manajemen.

Adapun data PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo terhadap hasil produksi selama 5 tahun terakhir, mulai dari tahun 2005 - 2009 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.

**Data Produksi PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo
Tahun 2005 sampai Tahun 2009**

Periode (Tahun)	Hasil Produksi (Ton)
2005	1288,363
2006	1586,272
2007	1605,545
2008	1418,363
2009	1196,818

Sumber : PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo, tahun 2010

Dari tabel 1.1, dapat diketahui bahwa pada tahun 2005 – 2009 data produksi PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo cenderung mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi pada bagian Produksi PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul “Analisa pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di depan, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah :

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Watoetoelis Krian Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian dan penyusunan skripsi ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pengetahuan yang bermanfaat baik bagi penulis, perusahaan maupun ilmu pengetahuan, antara lain:

Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan yang diamati yaitu dapat mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap organisasi, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

