

IDENTIFIKASI FAKTOR - FAKTOR DOMINAN YANG
MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DENGAN METODE REGRESI BERGANDA
[Studi Kasus di PT. "X"]

Skripsi
Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
Jurusan Teknik Industri



UNIVERSITAS DARMA PERSADA
FAKULTAS TEKNIK
2000

Kupersembahkan tugas akhirku ini untuk orang-orang terkasih :

- Ψ *Kedua orangtua ku tercinta, terimakasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, do'a, dan pengharapannya yang memotivatorku dalam menuntut ilmu dan meraih kesuksesan hidup.*
- Ψ *Mas Yudo, Mas Panji, Kristo, eyang putri, eyang kakung dan Sikecil Vicky, terimakasih atas semua dukungan, do' a,dan sayang kalian yang membuat hidup ini menjadi berarti.*
- Ψ *Mama', Bapa' (seluruh keluarga diKlaten) , 'mba'Rini, Mas Joko, Ari,terima kasih atas keyakinan, dorongan dan bantuannya selama ini.*
- Ψ *Mas Indra , terima kasih atas kasih sayang, kesetiaan, pengertian, dan kesabarannya selama ini yang telah memotivatorku untuk menyelesaikan tugas akhir ini.*

“LOVE”

ABSTRAKSI

Masalah yang timbul di PT. "X" adalah bahwa meskipun perusahaan telah lukung dengan mesin dan peralatan produksi yang cukup, tetapi sering terjadi hasil ng dicapai tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan hwa selain harus didukung oleh mesin dan peralatan yang cukup, perusahaan juga rus didukung oleh sumber daya manusia yang baik., karena sumber daya manusia an menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang diharapkan dapat memberikan mbaran dan penjelasan tentang faktor-faktor dominan yang dapat mempengaruhi mangat kerja karyawan dan model hubungan antara faktor-faktor dominan tersebut ngan semangat kerja karyawan. Untuk memberikan hasil penelitian yang lebih splanatif, variabel semangat kerja dirinci sebanyak 16 item (indikator), sedangkan tor-faktor yang dianggap mempengaruhi semangat kerja dirinci sebanyak 43 item dikator).

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa yang dilakukan, penelitian ini mberikan hasil sebagai berikut :

Dari uji validitas dan reliabilitas, dari 43 item yang digunakan ternyata hanya 30 item yang dapat dianggap valid.

Dengan menggunakan analisa faktor, ke 30 item (variabel manifes) yang valid dapat direduksi (dikelompokan) menjadi 9 variabel laten (disebut dengan faktor).

Dari 9 faktor yang terbentuk, variabel yang dominan adalah Atasan kerja mau dan dapat membantu jika diperlukan(F1), Temperatur ruang kerja(F2), Terdapat kelompok kerja yang melakukan pekerjaan yang sama(F3), Terdapatnya alat kerja yang sesuai dengan standar kerja(F4), Terdapat gaji yang diterima secara tetap perbulan(F5), prestise(F6), Kesempatan mendapatkan program pelatihan(F7), Penghargaan dari pihak manajemen(F8), Kepercayaan dari atasan kerja(F9).

Dengan menggunakan model regresi berganda, diketahui ada empat faktor yang mempunyai hubungan linier dengan semangat kerja, yaitu Terdapat gaji yang diterima secara tetap perbulan (F5), prestise (F6), Kesempatan mendapatkan program pelatihan (F7), dan Penghargaan dari pihak manajemen (F8),

Hubungan yang terjadi adalah hubungan positif dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,731 + 3,777 F5 + 2,797 F6 + 2,747 F7 + 1,322 F8$$

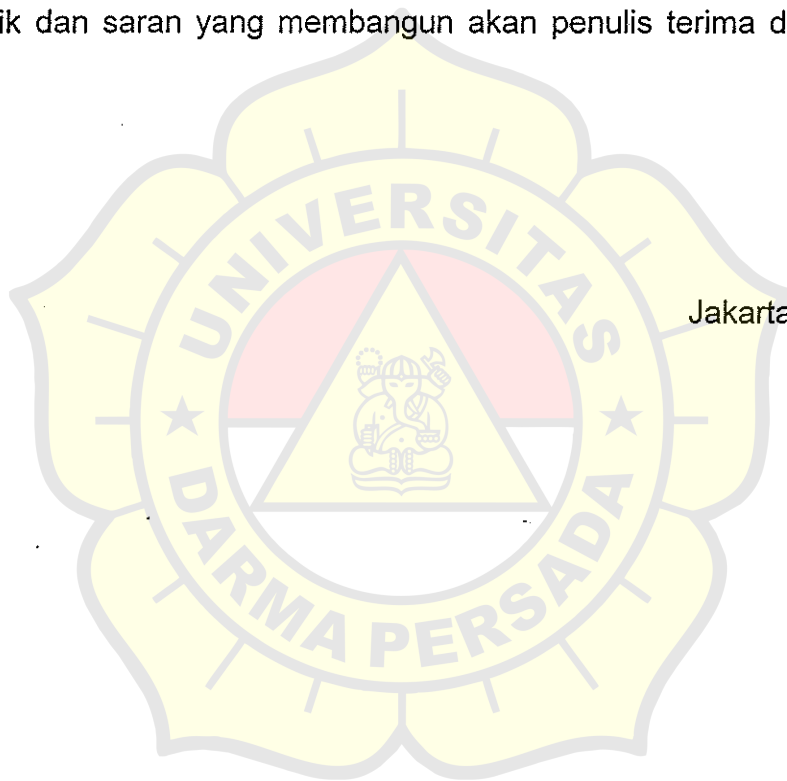
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT penulis panjatkan karena dengan rahmat dan karunia-Nya maka tugas akhir ini dapat selesai tepat pada waktunya. Selama penyusunan tugas akhir ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moril maupun materiil. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Agus Sunsugiharto, selaku dekan Fakultas Teknik Universitas Darma Persada.
2. Bapak Ir. Herman Noer R, ME, selaku Kepala Jurusan TI Universitas Darma Persada.
3. Ibu Ir. Senti Siahaan, MT, selaku Koordinator Tugas Akhir jurusan TI dan dosen Pembimbing I.
4. Ibu Ir. Fitri Dwirani, selaku dosen Pembimbing II.
5. Bapak Ir. Edwin Tilung, selaku Manager Engineering PT. PADMA PACIFIC SEJAHTERA yang telah membantu penulis memperoleh informasi dan data-data yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak Ir. Eddy Cahyana, selaku Manager Produksi Optic PT. PADMA PACIFIC SEJAHTERA yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian tugas akhir ini.

7. Seluruh Supervisor, staff, dan operator divisi Optic, yang dengan sukarela meluangkan waktunya dalam membantu melakukan penelitian tugas akhir ini.
8. Surya, Guruh, Imron, Miko, dan Arif, terimakasih atas dukungannya selama ini kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. *The best team* "95 Teknik Industri dan "A1-40, atas do'a dan persahabatannya.

Akhir kata semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semua kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan hati terbuka.



Jakarta, Juli 2000

Penulis

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

NAMA : NOEKE FITRIA
NIM : 95220004
FAKULTAS : TEKNIK
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI
JUDULTUGASAKHIR : IDENTIFIKASI FAKTOR- FAKTOR
DOMINAN YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DENGAN METODE REGRESI BERGANDA
DI PT. X

Tugas akhir ini telah diperiksa dan disetujui sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Darma Persada.

Menyetujui,

Koordinator TA/Pembimbing I

Pembimbing II



(Ir. Senti Siahaan, ME)



(Ir. FitriDwirani)

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri



(Ir. Herman Noer, ME)

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

Menyatakan bahwa :


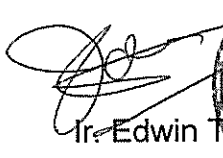
Nama : Noeke Fitria

NIM : 95220004

Judul Skripsi : **IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG
MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DENGAN METODE REGRESI BERGANDA.**

Telah melakukan penelitian Tugas Akhir di PT. PADMA PACIFIC
SEJAHTERA, terhitung bulan mei 2000.

Disahkan oleh :



Ir. Edwin Nugroho

Manajer Engineering



Ir. Eddy Cahyana

Manajer Produksi Optic

SURAT PERNYATAAN

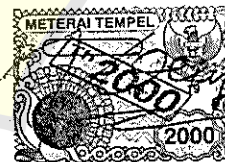
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noeke Fitria
NIM : 95220004
Fakultas : Teknik
Jurusan : Teknik Industri

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini, saya susun sendiri berdasarkan hasil peninjauan, penelitian lapangan, wawancara dan bimbingan serta memadukan dengan buku-buku literatur atau bahan referensi lain yang terkait dengan materi tugas akhir.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jakarta, Juli 2000



Noeke Fitria

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan hasil penelitian.....	3
1.5. Batasan penelitian.....	4
1.6. Sistematika penulisan.....	4

BAB II : LANDASAN TEORI

2.1. Faktor manusia dan manajemen dalam perusahaan	6
2.2. Manajemen sumber daya manusia.....	8
2.2.1. Pengertian manajemen SDM.....	9
2.2.2. Lingkup manajemen SDM.....	10
2.2.3. Peranan manajemen SDM.....	12
2.3. Semangat kerja.....	13
2.3.1. Pengertian semangat kerja.....	14

2.3.2. Peningkatan semangat kerja.....	15
2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	17
2.4.1. Motivasi.....	17
2.4.2. Kepemimpinan.....	18
2.4.3. Lingkungan kerja.....	23
2.5. Teknik-teknik pengolahan data.....	25
2.5.1. Uji validitas dan reliabilitas.....	25
2.5.2. Analisis faktor.....	28
2.5.3. Analisis regresi.....	35
BAB III : METODELOGI PENELITIAN	
3.1. Sistematika pemecahan masalah.....	40
3.2. Variabel penelitian.....	43
3.3. Analisa data.....	46
3.4. Uji validitas dan reliabilitas.....	49
3.5. Tes hipotesis.....	52
BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	
4.1. Pengumpulan data.....	55
4.1.1. Data Umum Perusahaan.....	55
4.1.2. Data kuesioner.....	56
4.2. Pengolahan data.....	58
4.2.1. Uji validitas dan reliabilitas	58
4.2.2. Variabel-variabel dominan.....	62

4.2.3. Perhitungan regresi berganda.....	64
--	----

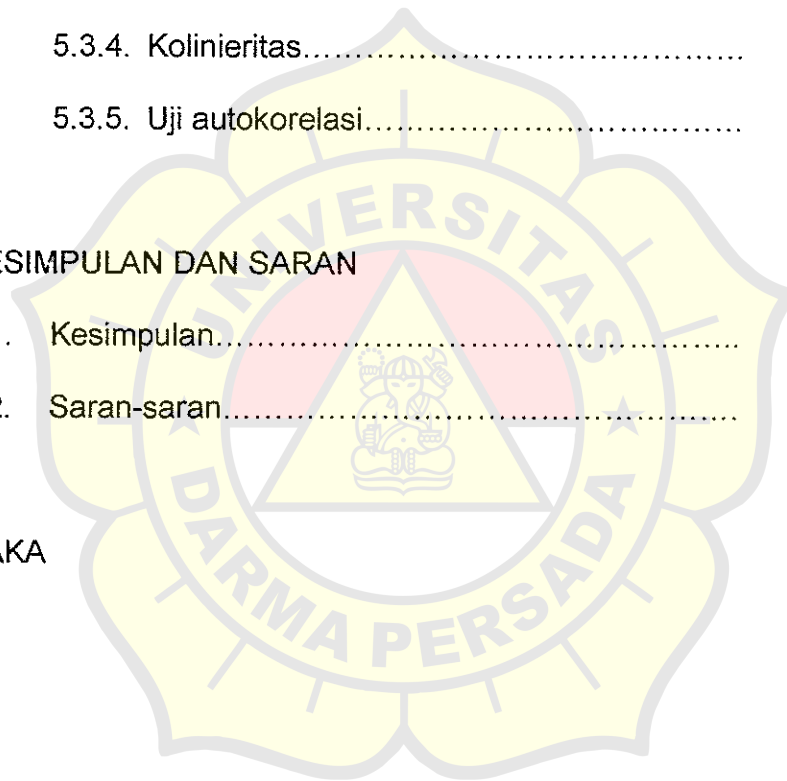
BAB V : PEMBAHASAN

5.1. Analisis validitas dan reliabilitas.....	69
5.2. Analisis faktor.....	71
5.3. Analisis regresi berganda.....	80
5.3.1. Keluaran model regresi berganda.....	81
5.3.2. Analisis model.....	82
5.3.3. Tes hipotesa.....	83
5.3.4. Kolinieritas.....	86
5.3.5. Uji autokorelasi.....	87

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	88
6.2. Saran-saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3-1 :	Ukuran skala yang digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan.....	45
2. Tabel 3-2 :	Ukuran peringkat persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	46
3. Tabel 4-1 :	Ilustrasi perhitungan skor semangat kerja karyawan.....	57
4. Tabel 4-2 :	Format data untuk perhitungan variabel bebas.....	58
5. Tabel 4-3 :	Perhitungan dalam uji validitas dan reliabilitas.....	59
6. Tabel 4-4 :	Hasil uji validitas dan reliabilitas.....	61
7. Tabel 5-1 :	Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	72
8. Tabel 5-2 :	Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	73
9. Tabel 5-3 :	Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	74
10. Tabel 5-4 :	Faktor keempat yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	75
11. Tabel 5-5 :	Faktor kelima yang mempengaruhi semangat kerja Karyawan	76
12. Tabel 5-6 :	Faktor keenam yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	77
13. Tabel 5-7 :	Faktor ketujuh yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	78
14. Tabel 5-8 :	Faktor kedelapan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.....	79

15. Tabel 5-9: Faktor kesembilan yang mempengaruhi semangat kerja
karyawan..... 80



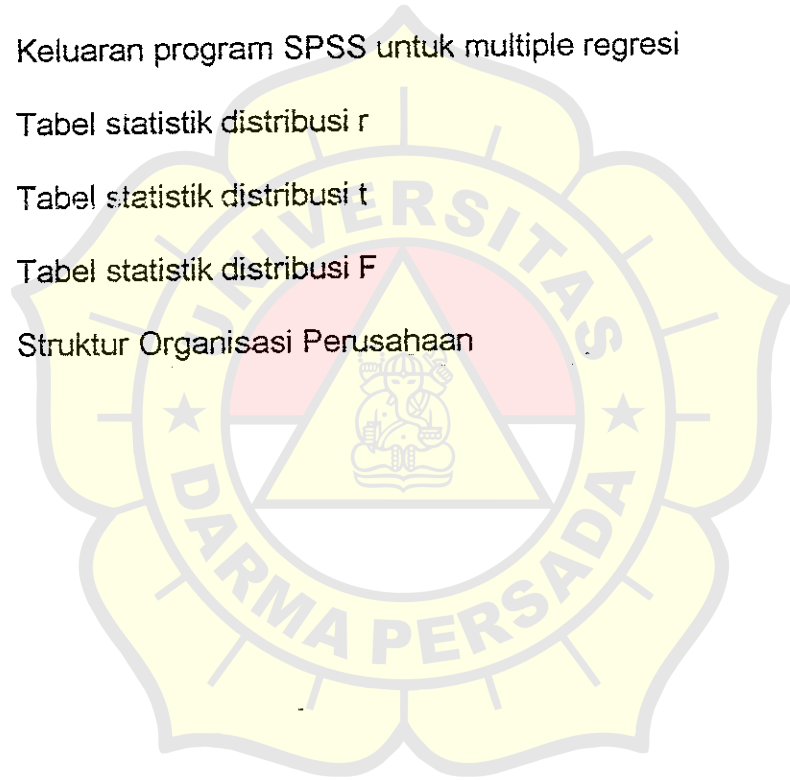
DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2-1 : Proses manajemen..... 8
2. Gambar 2-2 : Pemenuhan kebutuhan materi dan non materi
dalam upaya meningkatkan semangat kerja.... 16
3. Gambar 2-3 : Konsep dasar analisis faktor..... 30
4. Gambar 2-4 : Rotasi faktor..... 35
5. Gambar 3-1 : Tahapan penelitian..... 41



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Rancangan kuesioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data penelitian
- Lampiran 3 : Keluaran program SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas
- Lampiran 4 : Keluaran program SPSS untuk analisa faktor
- Lampiran 5 : Keluaran program SPSS untuk multiple regresi
- Lampiran 6 : Tabel statistik distribusi r
- Lampiran 7 : Tabel statistik distribusi t
- Lampiran 8 : Tabel statistik distribusi F
- Lampiran 9 : Struktur Organisasi Perusahaan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG.

Era globalisasi telah melanda Indonesia, dan memberi dampak pada semua sektor, baik sektor industri, keuangan, pendidikan, dan sebagainya. Salah satu dampak dari era globalisasi tersebut adalah meningkatnya persaingan, baik ditingkat regional, nasional, maupun di tingkat global. Persaingan sangat terasa pada industri-industri manufaktur yang sebagian besar bahan bakunya masih harus import dari luar negeri.

Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang semakin global, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga daya saing perusahaan dapat ditingkatkan. Salah satu kiät untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas segala kegiatan perusahaan.

Salah satu keluaran dari ukuran kinerja yang harus dicapai adalah perusahaan mampu membuat produk dengan kualitas yang tinggi, dengan biaya yang minimum, dan penyampaian produk yang tepat waktu. Untuk mencapai hal tersebut maka pihak perusahaan harus mengembangkan berbagai sumber daya, antara lain mesin (dan peralatan), material (bahan baku), metode (cara) kerja, modal (keuangan), dan manusia (karyawan).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Dengan semakin meningkatnya kompetisi bisnis dewasa ini, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan usaha perusahaan.

Dengan pengakuan atas pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu upaya untuk mengetahui motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan apa yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas dan peninjauan dilapangan, yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor dominan apa yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor dominan tersebut terhadap semangat kerja karyawan.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, sesuai dengan masalah yang diperoleh dilapangan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan metode Analisa Faktor.
2. Mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor dominan tersebut terhadap semangat kerja karyawan.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian tentang semangat kerja ini tentunya akan bermanfaat bagi pihak perusahaan dan pembaca atau mahasiswa, yaitu :

1. Menjadi masukan informasi bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dengan mengetahui faktor-faktor dominan apa yang mempengaruhinya.
2. Menjadi masukan informasi bagi mahasiswa yang ingin mengetahui dan mengembangkan pengetahuan tentang semangat kerja karyawan.

1.5. BATASAN (RUANG LINGKUP) PENELITIAN

Agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan maka dalam penelitian ini ditetapkan beberapa batasan atau ruang lingkup penelitian, yaitu :

1. Tenaga kerja diasumsikan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sama.
2. Metode kerja diasumsikan telah baik dan normal.
3. Sistem penggajian karyawan diasumsikan telah sesuai dengan peraturan yang ada.
4. Struktur organisasi dan proses manajemen diasumsikan telah baik dan normal.
5. Produktivitas dan efisiensi tenaga kerja tidak diperhitungkan.
6. Metode analisa yang digunakan adalah metode analisa faktor dan regresi berganda.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang kajian pustaka dari berbagai literatur yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan disain penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, dan interpretasi hasil.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang tahapan penelitian, disain penelitian, dan proses pengolahan data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.

Dalam bab ini dikemukakan tentang pengumpulan data yang digunakan dan proses pengolahan data.

BAB V : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.

Dalam bab ini dikemukakan tentang analisa terhadap hasil pengolahan data dan interpretasinya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan saran yang dikemukakan untuk pihak perusahaan.