

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA DOMINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN
METODE REGRESI BERGANDA DI PT. "X"**


TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik (S-1) pada Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Darma Persada

Disusun Oleh :

NAMA : LIRING INDRIA SETYAWATI

NIM : 97220019

The logo of Universitas Darma Persada is a large, stylized yellow flower-like shape with a red and white triangle in the center. Inside the triangle is a smaller logo featuring a figure and the text 'UNIVERSITAS DARMA PERSADA'. The text 'UNIVERSITAS DARMA PERSADA' is also written across the top and bottom of the large logo.

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2001**

SKRIPSI INI
KUPERSEMBAHKAN UNTUK YANG TERSAYANG :

❁ Almarhum Ayahanda dan Ibunda tercinta, Mas Affan, Mas Aip, terimakasih atas seluruh kasih sayang, doa dan dukungannya untuk meraih kesuksesan dalam hidup.

❁ AA' Budimansyah , terimakasih atas kasih sayang, kesabaran, kesetiaan, pengertian dan semangat hidup yang kau berikan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

❁ Mbah Rohaya, Pade N' ding, Ita, dan sepupuku lainnya terimakasih atas dukungan dan doanya selama ini.

❁ The Best Team '97, terimakasih atas bantuan dan dorongannya selama ini serta keceriaan yang kalian berikan saat kesedihan itu datang.



LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Menyatakan bahwa :


NAMA : LIRING INDRIA SETYAWATI
NIM : 97220019
FAKULTAS : TEKNIK
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL :


“ ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA DOMINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN
METODE REGRESI BERGANDA “

Laporan tugas akhir ini telah diperiksa dan disetujui sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana teknik (S-1) pada jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Darma Persada.

Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir


(Ir. Senti Siahaan, ME)

Mengetahui,
Koordinator Tugas Akhir/
Ketua Jurusan Teknik Industri


(Ir. Herman Noer.R, ME)

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2001

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Menyatakan bahwa :


NAMA : LIRING INDRIA SETYAWATI
NIM : 97220019
FAKULTAS : TEKNIK
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL :

" ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA DOMINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN
METODE REGRESI BERGANDA "

Laporan tugas akhir ini telah diperiksa dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana teknik (S-1) pada jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Darma Persada.

Menyetujui,
Manager Processing


(Ir. Mulyono)

Mengetahui,

General Manager

PG Rajawali II
Unit PG Tersana Baru

(Ir. Prayitno, Bsc)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LIRING INDRIA SETYAWATI
NIM : 97220019
FAKULTAS : TEKNIK
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

Menyatakan bahwa Tugas Akhir atau Skripsi ini saya susun sendiri berdasarkan hasil peninjauan, penelitian lapangan, wawancara serta memadukannya dengan literatur-literatur atau bahan-bahan referensi lain yang terkait dan relevan di dalam penyelesaian Tugas Akhir atau Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Juli 2001



Liring Indria Setyawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat iman dan nikmat sehat, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini dengan baik dan lancar. Tidak lupa pula shalawat dan salam senantiasa diberikan untuk Nabi besar Muhammad SAW, para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa istiqomah hingga akhir zaman.

Selama penyusunan laporan tugas akhir ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materiil. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Ir. Senti Siahaan,ME , selaku dosen pembimbing yang telah membantu memberikan masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan baik.
2. Bapak Ir. Budi Sumartono,MT, selaku pembimbing akademik (PA) angkatan '97 Jurusan Teknik Industri Universitas Darma Persada dan pembimbing Kerja Praktek.
3. Bapak Ir. Herman Noer.R,ME , selaku Koordinator TA dan Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Darma Persada.
4. Ibu Ir. Fitri Dwirani, selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Universitas Darma Persada.

5. Bapak Ir. Eri Suherman, MT, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Darma Persada.
6. Bapak Ir. Prayitno, Bsc, selaku General Manager PT.PG.TERSANA BARU yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Bapak Ir. Mulyono, selaku Processing Manager PT.PG.TERSANA BARU yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi dan data-data yang diperlukan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
8. Alm. Ayahanda dan ibunda tercinta, Mas Affan dan Mas Arif yang tersayang atas segala doa, pengertian dan dukungan moral maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
9. "My fiance" Aa' Budimansyah yang telah memberikan kasih sayang, pengertian, dan dukungannya dalam menyelesaikan laporan ini.
10. *The best team '97* Teknik Industri Universitas Darma Persada (Endang, Atis, Ewi, Winda, Sita, Icanik, Mamec, Firman, ~~IBAY~~ Yayan, Roby, Deny, Ozy, Buddy, Alfian, Genggonk, Zaini, yang telah memberikan sumbang saran dan semangat dalam menyelesaikan laporan ini.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dalam laporan tugas akhir ini, sehingga harapan akan sumbang saran konstruktif dari pembaca sangatlah diharapkan. Penulis berharap semoga laporan tugas akhir ini dapat bermanfaat dan menjadi kontribusi positif bagi kita semua. Amin.

Jakarta, Juli 2001

Penulis



ABSTRAK

PT. "X" adalah suatu perusahaan yang memproduksi gula yang tengah mengalami penurunan hasil produksi dan penjualan disebabkan oleh kegiatan produksi yang tidak stabil. Kegiatan produksi yang tidak stabil ini dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat menimbulkan berbagai hal seperti kesengajaan memperlambat kerja, kemangkiran, turnover pegawai dan tindakan sabotase lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang diharapkan dapat **mengidentifikasi faktor kepuasan kerja dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode analisis faktor dan menganalisis pengaruh faktor dominan tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode analisis regresi berganda**. Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat dan faktor kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

Dari pengolahan data dan analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa dari 19 item awal yang ada pada variabel terikat , terdapat 5 item yang gugur dan 14 item yang valid. Sedangkan dari 7 buah variabel bebas diketahui bahwa dari 79 item awal, terdapat 21 item yang gugur dan 58 item yang dikatakan sah (valid).
2. Berdasarkan analisis faktor maka dari 58 item variabel bebas ini dapat disederhanakan menjadi 19 kelompok faktor, dan dari 19 kelompok faktor ini dapat diperoleh 19 item kepuasan kerja dominan. Adapun 19 faktor kepuasan kerja dominan yang terbentuk adalah (KK2); (PW6); (KD3);(FA7);(GJ14);(GJ9);(KO1);(PW3);(GJ4);(KM6);(KM3);(KO11); (KM4); (GJ2); (KO10); (KM11); (FA1); (FA6); (PW9).
3. Berdasarkan analisis regresi berganda model backward elimination maka disimpulkan dari 19 faktor dominan tersebut dapat direduksi menjadi 4 faktor dominan yaitu PW3, PW6, KD3, FA1. Dari keempat faktor kepuasan kerja dominan tersebut maka diperoleh persamaan regresi untuk mengetahui hubungan linear antara keempat faktor tersebut dengan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja), adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y' = 44,940 + 2,372 PW 3 + 0,975 PW 6 + 0,876 KD 3 + 0,715 FA 1$$

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4. Pembatasan Masalah.....	6
1.5. Metodologi Penelitian.....	7
1.6. Sistematika Penulisan Laporan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	10
2.1. Sejarah Perkembangan Produktivitas.....	10
2.2. Pengertian Produktivitas.....	15
2.3. Konsep Dasar Sistem Produktivitas.....	18
2.4. Ruang Lingkup Produktivitas.....	25
2.4.1. Ruang lingkup nasional.....	26
2.4.2. Ruang lingkup industri.....	27
2.4.3. Ruang lingkup perusahaan.....	27

2.4.4. Ruang lingkup perorangan.....	28
2.5. Jenis-jenis Produktivitas.....	28
2.5.1. Produktivitas parsial.....	28
2.5.2. Produktivitas total faktor.....	29
2.5.3. Produktivitas total.....	29
2.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	30
2.7. Produktivitas Tenaga Kerja.....	30
2.7.1. Faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.....	31
2.7.2. Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.....	34
2.8. SDM Dalam Lingkup Perusahaan.....	35
2.9. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	38
2.9.1. Definisi manajemen sumber daya manusia.....	39
2.9.2. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.....	40
2.9.3. Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	42
2.10. Kepuasan Kerja.....	44
2.10.1. Definisi kepuasan kerja.....	45
2.10.2. Teori-teori kepuasan kerja.....	49
2.10.3. Faktor kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas.....	56
2.11. Teknik Pengolahan Data.....	61
2.11.1. Uji validitas dan reliabilitas.....	62
2.11.2. Analisis faktor.....	67
2.11.3. Analisis regresi berganda.....	74

BAB III. METODELOGI PENELITIAN.....	79
3.1. Sistematika Pemecahan Masalah.....	79
3.1.1. Identifikasi masalah.....	79
3.1.2. Identifikasi variabel penelitian.....	80
3.1.3. Penyusunan rancangan kuesioner.....	81
3.1.4. Penyebaran kuesioner.....	82
3.1.5. Uji coba kuesioner.....	82
3.1.6. Pengumpulan data.....	83
3.1.7. Tabulasi data penelitian.....	83
3.1.8. Uji validitas.....	84
3.1.9. Uji reliabilitas.....	86
3.1.10. Analisis faktor.....	87
3.1.11. Analisis regresi berganda.....	88
3.1.12. Intepretasi hasil.....	92
3.1.13. Kesimpulan.....	92
BAB IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	94
4.1. Pengumpulan Data.....	94
4.1.1. Sejarah singkat perusahaan.....	94
4.1.2. Karakteristik produk.....	96
4.1.3. Proses produksi.....	97
4.1.4. Waktu kerja.....	106
4.1.5. Data kuesioner.....	106
4.2. Pengolahan Data.....	109
4.2.1. Uji validitas dan reliabilitas.....	109

4.2.2. Analisis faktor.....	123
4.2.3. Analisis regresi berganda.....	138
4.2.3.1. Keluaran model regresi berganda.....	139
BAB V. ANALISIS DATA.....	150
5.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	150
5.2. Analisis Faktor.....	153
5.3. Analisis Regresi Berganda.....	157
5.3.1. Keluaran model regresi berganda.....	159
5.3.2. Kesesuaian model regresi berganda.....	162
5.3.3. Pengujian hipotesis.....	164
5.3.4. Kolinearitas.....	169
5.3.5. Pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson.....	170
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	172
6.1. Kesimpulan.....	172
6.2. Saran.....	175
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

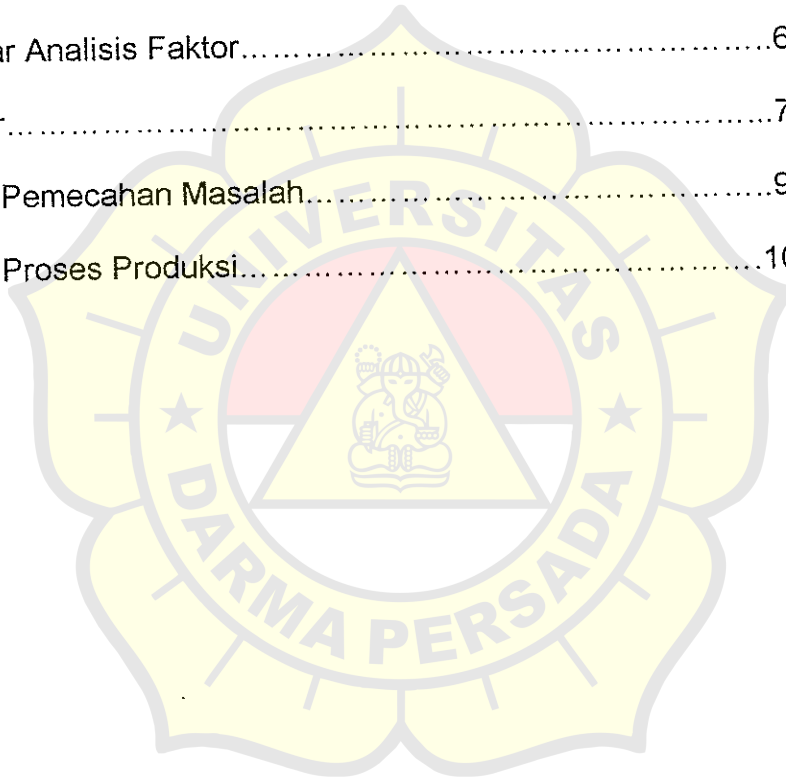
Tabel	Halaman
2.1. Sejarah Perkembangan Produktivitas.....	11
2.2. Hubungan Antara Produktivitas dan Provitabilitas.....	24
3.1. Skala Untuk Mengukur Hasil Kuesioner.....	81
4.1. Format Data Perhitungan Variabel Terikat.....	107
4.2. Format Data Perhitungan Variabel Bebas.....	109
4.3. Ilustrasi Perhitungan Skor Faktor dan Butir Untuk Gaji (GJ1).....	111
4.4.1. Perhitungan Uji Validitas & Reliabilitas tahap 1 (GJ).....	115
4.4.2. Perhitungan Uji Validitas & Reliabilitas tahap 2 (GJ).....	116
4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	120
4.6. Hasil Pengolahan Analisis Faktor.....	124
4.7.1. Faktor 1 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	125
4.7.2. Faktor 2 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	126
4.7.3. Faktor 3 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	127
4.7.4. Faktor 4 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	128
4.7.5. Faktor 5 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	128
4.7.6. Faktor 6 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	129
4.7.7. Faktor 7 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	130
4.7.8. Faktor 8 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	130
4.7.9. Faktor 9 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	131
4.7.10. Faktor 10 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	131
4.7.11. Faktor 11 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	132

4.7.12. Faktor 12 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	133
4.7.13. Faktor 13 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	133
4.7.14. Faktor 14 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	134
4.7.15. Faktor 15 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	135
4.7.16. Faktor 16 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	135
4.7.17. Faktor 17 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	136
4.7.18. Faktor 18 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	136
4.7.19. Faktor 19 Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	137



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Skema Sistem Produktivitas.....	20
2.2. Siklus Produktivitas.....	21
2.3. Strategi Peningkatan Produktivitas dan Provitabilitas.....	22
2.4. Proses Manajemen.....	37
2.5. Pemenuhan Kebutuhan Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja.....	61
2.6. Konsep Dasar Analisis Faktor.....	69
2.7. Rotasi Faktor.....	73
3.1. Diagram Alir Pemecahan Masalah.....	93
4.1. Diagram Alir Proses Produksi.....	105



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-Lampiran	Halaman
Lampiran A: Contoh Kuesioner.....	L-1
Lampiran B: Struktur Organisasi dan Job Description.....	L-6
Lampiran C: Hasil Kuesioner.....	L-15
Lampiran D: Uji Validitas.....	L-31
Lampiran E: Hasil Skor Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas.....	L-48
Lampiran F: Analisis Faktor.....	L-64
Lampiran G: Analisis Regresi Berganda.....	L-82
Lampiran H: Tabel Distribusi r satu-ekor.....	L-98
Lampiran I: Tabel t	L-99
Lampiran J: Tabel F	L-100
Lampiran K: Tabel Durbin Watson.....	L-102
Lampiran L : Teknik Penarikan Sample.....	L-103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring dengan datangnya era perdagangan bebas pada tahun mendatang, persaingan dunia usaha pun semakin ketat. Hal ini dapat dilihat pada kutipan media cetak berikut ini :

“ Sayangnya, penciptaan iklim yang bisa membuat dunia usaha bekerja normal dan berkembang melalui investasi-investasinya, sampai hari ini tidak banyak tercipta. Sedang yang terjadi justru sebaliknya, iklim berusaha dan iklim investasi justru dirusak oleh perkelahian antara pihak eksekutif dengan pihak legislatif dalam rangka perebutan kekuasaan dan hal ini masih ditamba dengan soal ketidakamanan berusaha dan kepastian hukum dalam berusaha. Apapun alasannya, entah demi praktik demokrasi atau penegakkan konstitusi, kenyataannya adalah apa yang terjadi selama tahun ini tidak membuat dunia usaha dapat berkembang dan cengan demikian tidak banyak tercipta kesempatan kerja baru.” (Harian Kompas, 13 Mei 2001,hal 1)

Agar seluruh perusahaan khususnya industri manufaktur dapat bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri untuk saling

berkompetisi dalam hal meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan dengan mengembangkan dan mempertahankan seluruh sumber daya yang ada, khususnya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang sangat dominan peranannya dalam roda produksi. Bentuk hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha mutlak diperlukan dengan didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang ada. Pekerja bukanlah alat yang dapat dibentuk sekehendak hati, melainkan makhluk hidup dengan kebutuhan sosial, ekonomi, lahiriah dan batiniah sendiri dimana realitasnya dipengaruhi oleh kesempatan yang dapat dimiliki untuk memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dari seorang pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang diharapkan terutama produktivitas tenaga kerja. Rasa ketidakpuasan atau kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dapat mengakibatkan ketidaklancaran perusahaan khususnya dalam proses produksi yang dikarenakan oleh keterlambatan dan kemangkiran, pergantian pegawai, tindakan sabotase, dan kesengajaan memperlambat kerja. Sebaliknya, karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan bekerja lebih produktif karena memiliki semangat dan kegairahan kerja serta memiliki

motivasi diri untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

PT."X" adalah salah satu perusahaan industri gula yang mana pada beberapa tahun terakhir ini telah mengalami penurunan hasil penjualan yang disebabkan oleh kegiatan produksi perusahaan yang tidak stabil. Kegiatan produksi yang tidak stabil ini dapat dilihat dari adanya kesengajaan karyawan memperlambat pekerjaan dengan cara datang terlambat, bersantai-santai dan berbicara dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, dan tindakan lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Produktif atau tidaknya seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui faktor kepuasan kerja apa yang dominan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada bagian pabrikasi di PT. "X" .

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan ulasan diatas, tidaklah berlebihan bila penulis beranggapan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih termotivasi untuk lebih berprestasi atau dapat bekerja lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal ini dapat dilihat dari keadaan perusahaan, antara lain adalah adanya karyawan yang sering datang terlambat, tingkat absensi dan pergantian pegawai yang tinggi, kesengajaan karyawan memperlambat kerja, pemogokan dan turunnya tingkat kesehatan karyawan baik fisik maupun mental. Dengan demikian, bila suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka perlu mempertimbangkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, upah yang adil, pengawasan yang baik dan bijaksana, dan kebijaksanaan lain yang dapat diberikan untuk kesejahteraan karyawan.

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

1. Faktor kepuasan kerja apa yang dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode analisis faktor.

2. Bagaimana pengaruh faktor dominan tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode regresi berganda.

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Suatu perusahaan tentunya ingin meningkatkan perusahaan dengan segala upaya dan segala sumber daya yang ada dan menurunkan tingkat penyimpangan yang terjadi. Suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya baik dari sisi materiil maupun dari sisi sosial lainnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja dari para pekerja.

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yang sesuai dengan masalah yang terjadi di lapangan adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi faktor kepuasan kerja dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.
2. Menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja dominan tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan manfaat dari hasil penelitian ini untuk pihak perusahaan dan pembaca atau mahasiswa adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan perusahaan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan perusahaan khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Dapat menjadi masukan informasi bagi pembaca atau mahasiswa yang ingin mengetahui dan mengembangkan pengetahuan tentang upaya dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

1.4. PEMBATASAN MASALAH

Agar hasil penelitian yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan batasan atau ruang lingkup permasalahan, antara lain adalah :

1. Proses produksi diasumsikan berjalan dengan baik.
2. Tidak dibahas penelitian diluar Departemen pabrikan.
3. Tenaga kerja diasumsikan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sama.
4. Struktur organisasi diasumsikan telah baik dan normal.
5. Output produktivitas tenaga kerja tidak diperhitungkan.
6. Faktor intrinsik dan aspek sosial dari pekerjaan diasumsikan tetap.
7. Faktor perusahaan dan manajemen diasumsikan tetap.

1.5. METODELOGI PENELITIAN

Dalam menganalisa suatu masalah , diperlukan adanya suatu observasi atau penelitian langsung yang bertujuan untuk memperoleh data dan gagasan yang memiliki relevansi dengan kondisi yang sebenarnya serta dapat mendukung permasalahan yang ada. Oleh karena itu hal pertama yang dilakukan dalam penelitian adalah mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang dapat menjamin keakuratan dari data yang diperoleh. Dalam hal ini penulis melakukan beberapa metode pengumpulan data , antara lain sebagai berikut :

1. Studi pustaka.

Studi pustaka merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian. Studi pustaka ini dilakukan untuk dijadikan kerangka berpikir yang jelas dan tepat dalam pengumpulan data dan untuk mencari teori-teori yang menunjang pembahasan. Dengan studi pustaka ini maka penulis akan memiliki dasar yang kuat dalam melakukan pengolahan data untuk membahas permasalahan yang ada.

2. Studi lapangan.

Studi lapangan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan observasi langsung terhadap obyek yang akan diteliti dan melakukan wawancara atau interview secara langsung kepada pihak perusahaan untuk mendapatkan data-data primer.

3. Teknik questioner.

Salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan sesuai dengan pokok bahasan yang akan diselesaikan dalam bentuk questioner atau angket kepada para karyawan untuk mendapatkan data primer.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan memahami pokok bahasan, maka penulisan laporan ini disusun secara skematis yang terbagi dalam beberapa bab. Adapun sistematika penulisan laporan kerja praktek ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan sumber-sumber penunjang, teori dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang tahapan-tahapan (Diagram alir) dalam menyelesaikan masalah.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini dikemukakan tentang gambaran umum perusahaan, proses pengumpulan data yang digunakan dalam pengolahan data dan proses pengolahan data.

BAB V : ANALISIS PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini dikemukakan tentang analisis 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 berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk pihak perusahaan.