



LAPORAN HASIL PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP
PERILAKU KERJA KARYAWAN
(Kasus pada PT. Primatexco Indonesia, Batang Jawa tengah)

Oleh :
Dra. Indi Djastuti, MS

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG

2004

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Pekerjaan Terhadap Perilaku
Kerja Karyawan

Lokasi Penelitian : PT. Primatexco Indonesia
Batang, Jawa Tengah

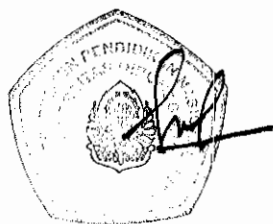
Peneliti : Nama : Dra Indi Djastuti
NIP : 131 407 979
Pangkat / Golongan : III D
Jabatan : Lektor

Anggota Peneliti : 1. Drs. Fuad Mas'ud, MIR
2. Novita Alvanti

Semarang, Oktober 20

Mengetahui,
Direktur Program Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro

Peneliti



Prof. Dr. H. Suyudi Mangunwihardjo
NIP. 130 324 151

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Indi Djastuti', is written over a faint circular stamp.

Dra Indi Djastuti,MS
NIP. 131 407 979

Abstract

A central to the study of organizational behaviour is a understanding of how individuals in organizations are influenced by the organizational context. This perspective suggests that organizational behaviour patterns can be shaped in desired directions through careful design of the organizational work setting. Organization members are confronted with a variety of stimuli, generated by their work setting, that they take into account in decisions regarding how to act. The idea that behaviour in organizations can be shaped through deliberate management of important work setting characteristics has important implications for organization practitioners. Since an organization's performance is a function of the aggregate behaviour of its members, organizational improvement can occur only when members' behaviour changes.

Target and usefulness of this research is to analyse the level of influence from work setting (those are goal(s), managerial behaviors and job design) to employee behaviors. The populations in this research are employees of PT. Primatexco Indonesia residing in Batang-Pekalongan. The samples are monthly employees remain to with specification of minimum 3 year of service and minimum senior high school education with purposive sampling method.

Result of this research express that goal(s), managerial behaviors and also job design are significant related to employees behaviors. Suggestion which proposed in this research is the importance of improved the quality of work setting by considering the role of manager, training program and also employees motivation so that employee behaviors can mount which finally the make-up of performance from employees and also company performance can be reached. The next research shall be conducted with broader scope or take object which not merely from one just textile industry scope so that its result can be generalized. And also can be developed by different phenomenon that have an effect on employees behaviors for example self-ability.

Abstraksi

Suatu pokok pembahasan tentang perilaku organisasi adalah pemahaman tentang bagaimana individu di dalam organisasi dipengaruhi oleh suasana organisasi. Perspektif ini menyatakan bahwa pola perilaku organisasi dapat dibentuk dalam arah yang diinginkan melalui perancangan yang seksama dalam setting kerja organisasi. Anggota organisasi dihadapkan dengan berbagai rangsangan, yang dihasilkan oleh lingkungan kerja mereka dengan mempertimbangkan suatu keputusan tentang bagaimana cara untuk bertindak. Gagasan dimana perilaku dalam organisasi dapat dibentuk melalui manajemen yang direncanakan-khususnya karakteristik lingkungan pekerjaan-mempunyai dampak penting untuk praktisi-praktisi organisasi. Karena suatu perfonna organisasi adalah suatu fungsi dari perilaku keseluruhan anggota-anggotanya, kemajuan organisasi dapat terjadi hanya ketika perilaku anggota-anggotanyaberubah.

Tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh dari lingkungan pekerjaan, yaitu sasaran, perilaku manajerial, dan desain pekerjaan terhadap perilaku kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Priinatexco Indonesia yang berada di Batang-Pekalongan. Sampelnya adalah karyawan tetap bulanan dengan spesifikasi masa kerja minimal 3 tahun dan pendidikan minimal SMA, dengan metode *purposive sampling*.

Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa sasaran, perilaku manajerial, serta desain pekerjaan secara signifikan berhubungan dengan perilaku kerja karyawan. Saran yang diusulkan dalam penelitian ini adalah perlunya ditingkatkan kualitas atas lingkungan pekerjaan dengan mempertimbangkan peran pimpinan, program pelatihan dan juga inotivasi karyawan sehingga perilaku kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya peningkatan kinerja dari karyawan serta kinerja perusahaan dapat tercapai. Penelitian berikutnya hendaknya dilakukan dengan niang lingkup yang ebih luas atau mengambil obyek yang bukan hanya dari satu ruang lingkup industri tekstil saja sehingga hasilnya bisa digeneralisasi. Dapat juga dikembangkan fenomena yang berbeda yang sekiranya berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan misalnya kemampuan diri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan liidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan.

Dalam penulisan penelitian ini hingga selesai, penulis telah banyak mendapat bantuan dalam bentuk bimbingan, saran-saran, dorongan moril maupun materiil. Maka dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Direktur program studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro beserta stafnya
2. Bapak Drs Fuad Mas'ud, MIR, dalam membantu penelitian kami
3. Saudari Novita Alvanti, dalam membantu menyelesaikan penelitian kami

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis hargai, untuk perbaikan di kemudian hari. Mudah--mudahan penelitian ini bermanfaat bagi kita bersama, Amin.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Abstract.....	iii
Abstraksi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	8
2.1. Perilaku-Perilaku Kerja.....	8
2.2. Lingkungan Pekerjaan.....	10
2.2.1. Sasaran-sasaran Kerja.....	12

2.2.2. Perilaku Manajerial.....	15
2.2.3. Desain Pekerjaan.....	19
2.3. Penelitian Terdahulu.....	22
2.4. Model Penelitian.....	23
BAB III. Metode Penelitian.....	26
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Teknik Analisis.....	31
3.5.1. Analisis Kualitatif.....	31
3.5.2. Analisis Kuantitatif.....	32
3.5.3. Analisis Deskriptif.....	32
3.5.4. Uji Validitas dengan Reliabilitas.....	32
3.5.5. Uji Penyimpangan Klasik.....	33
3.5.6. Regresi Berganda.....	36
3.5.7. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Data Deskriptif.....	39
4.1.1 Deskripsi responden.....	39
4.1.2. Responden Menurut Usia.....	40

4.1.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.1.4. Responden Menurut Pendidikan Terakhir	41
4.1.5. Responden Menurut Jenis Kelamin.....	42
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.3. Hasil Analisis Kuantitatif.....	44
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.2. Pengujian Penganali Faktor-faktor Sasaran, Perilaku Manajerial dan Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Karyawan	49
4.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan atau Serentak.....	51
4.6. Pengujian Hipotesis Secara Individual atau Parsial (Uji t).....	53
BAB V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBLIJAKAN.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Implikasi Pada Teori-teori Manajemen.....	59
5.3. Implikasi Pada Kebijakan Manajemen.....	60
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	61
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	61

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Matriks Penelitian terdahulu	22
Tabel 4.1	Data Deskripsi Usia Responden.....	40
Tabel 4.2	Lama Bekerja Responden.....	41
Tabel 4.3	Data Deskripsi Responden men unit Pendidikan Terakhir.	42
Tabel 4.4	Data Deskripsi Responden Men unit Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.5	Validitasdan Reliabilitas Data Penelitisan.....	44
Tabel 4.6	Nilai VIF dan Tolerance Data Penelitian	46
Tabel 4.7	Hasil Regresi	50
Tabel 4.8	Koefisien Detenninasi.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji F	52
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teontis Analisis Pengaruh Lingkungan Pekerjaan terhadap Perilaku kerja karyawan	24
Gambar 3.1 Indikator Variabel Perilaku Kerja Karyawan.....	28
Gambar 3.2 Indikator Variabel Sasaran	29
Gambar 3.3 Indikator Variabel Perilaku Manajenal.....	30
Gambar 3.4 Indikator Variabel Desain Pekerjaan	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47
Gambar 4.2 Normalitas Data Penelitian	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 3 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu pemahaman tentang bagaimana individu di dalam organisasi dipengaruhi oleh suasana organisasi adalah sentral studi tentang perilaku organisasi. Satu tema terkemuka di dalam analisa keorganisasian memusatkan pada perancangan sistem yang akan inenghasilkan sikap dan perilaku peserta yang bersifat membangun dan dapat diramalkan (Pierce et al., 1984, dalam Peter J. Robertson, 1994). Perspektif ini menyatakan bahwa pola perilaku organisasi dapat dibentuk dalam arah yang diinginkan melalui perancangan yang seksama dalam setting kerja organisasi. Anggota organisasi dihadapkan dengan berbagai rangsangan, yang dihasilkan oleh lingkungan kerja mereka dengan mempertimbangkan suatu keputusan tentang bagaimana cara untuk bertindak. Dengan kondisi seperti itu, sikap dan perilaku kerja mereka dapat dibentuk secara wajar dan matang jika dikontrol oleh rangsangan dan penguatnya dengan tepat (Hackman, 1981, dalam Peter J. Robertson, 1994). Cara yang terbaik untuk menunjukkan norma-norma dan pelaksanaan sistem sosial yang utuh mungkin adalah "menciptakan kondisi-kondisi yang meningkatkan kesempatan yang secara sosial sehat dan selanjutnya pola efektif tugas akan muncul".

Gagasan dimana perilaku dalam organisasi dapat dibentuk melalui manajemen yang direncanakan, khususnya karakteristik lingkungan pekerjaan, mempunyai dampak penting untuk praktisi-praktisi organisasi. Karena suatu performa organisasi adalah suatu fungsi

dari perilaku keseluruhan anggota-anggotanya, kemajuan organisasi dapat terjadi hanya ketika perilaku anggota-anggotanya berubah (Goodman dan Dean, 1982; Tannenbaum, 1971, dalam Peter J. Robertson, 1994). Dengan begitu, proses perubahan keorganisasian yang direncanakan memerlukan suatu variasi yang luas tentang anggota-anggota organisasi untuk setuju dalam bertindak dengan cara yang berbeda. Sebab organisasi dirancang untuk mempromosikan pola perilaku tertentu, perancangan ulang yang melibatkan perubahan-perubahan pokok tentang bagaimana orang-orang bertindak dan berhubungan satu sama lain.

Proses perubahan keorganisasian yang direncanakan dapat ditafsirkan sebagai suatu usaha untuk mengubah corak keorganisasian yang sedemikian rupa sehingga perilaku yang diharapkan akan diperkenalkan dan diperkuat. Aktivitas intervensi yang efektif dapat disebut sebagai konsekwensi utama perubahan dari perilaku kerja individu. Peningkatan dalam hasil organisasi, baik organisasi maupun anggota-anggotanya adalah suatu fungsi perubahan dalam perilaku peserta-peserta organisasi (Porras, 1987, dalam Peter J. Robertson, 1994), sepanjang perubahan perilaku terlembagakan (Goodman et al., 1980, dalam Peter J. Robertson, 1994).

Kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku-perilaku dalam proses perubahan yang direncanakan telah diteliti sebelumnya (e.g. Nadler et al., 1980, dalam Peter J. Robertson, 1994), perilaku-perilaku terukur dalam riset perubahan keorganisasian yang direncanakan secara spesifik merupakan perilaku-perilaku hasil seperti *turn over*, absensi, dan keluhan (e.g. Orpen, 1979; Pate et al, 1977; Paul and Gross, 1981, dalam Peter J. Robertson, 1994). Performa individu yang dipandang sebagai suatu ukuran perilaku

kerja, biasanya juga telah terukur. Selain itu perilaku-perilaku on-the-job spesifik telah ditaksir secara relatif dan jarang (Robertson et al., 1993). Karena perilaku seperti itu adalah faktor penentu yang penting dari efektivitas organisasi, riset tambahan yang memusatkan pada hubungan antara karakteristik organisasi dan perilaku kerja individu, akan berperan lebih baik dimana perubahan keorganisasian yang direncanakan menghasilkan peningkatan di dalam fungsionalisasi organisasi.

Pada akhirnya suatu pemahaman yang secara empiris lebih baik tentang dinamika perubahan ini akan meningkatkan mutu dari aktivitas intervensi. Sebagai contoh, dalam rangka merencanakan usaha perubahan yang efektif, hal ini akan berguna untuk mengetahui kemungkinan dampak dari berbagai intervensi atas perilaku anggota. Demikian juga untuk memonitor dan mengevaluasi pengaruh intervensi secara efektif, hal ini akan membantu untuk mengidentifikasi tingkat hingga intervensi yang benar-benar mengakibatkan perubahan pada perilaku anggota. Akhirnya, suatu pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perubahan perilaku diterapkan untuk kemajuan organisasi dalam penerapan intervensinya akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Dengan kondisi seperti di atas, riset dan praktek perubahan keorganisasian yang direncanakan, bisa bermanfaat mulai dari perhatian secara eksplisit sampai perilaku kerja dari anggota-anggota organisasi. Secara khusus, suatu pemahaman yang lebih baik dari hubungan-hubungan antara bermacam gaya organisasi yang mengarah pada intervensi-intervensi perubahan yang direncanakan dan perilaku-perilaku kerja akan sangat berharga. Penelitian yang diperkenalkan ini menilai pentingnya hubungan antara tiga karakteristik tentang lingkungan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan frekwensi yang

dirasakan, di dalam satu set perilaku-perilaku kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. PRIMATEXCO INDONESIA yang merupakan suatu perusahaan tekstil dengan *status join venture* atau kerja sama antar negara yang memproduksi kain grey. Secara geografis terletak di jalan Jendral Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang yang berdekatan dengan kota Pekalongan. Untuk pemegang saham dan investasi terhitung 31 Desember 2001, perusahaan ini tetap menjadi perusahaan *join venture* dengan komposisi kepemilikan saham 51% untuk pemegang saham lokal, dan sisanya pemegang saham asing yang terdiri dari dua investor yaitu Daiwabo Co.Ltd. Jepang dan Nichimen Corporation

Jepang

1.2. Rumusan Masalah

Suatu tema terkemuka di dalam analisa keorganisasian adalah "memusatkan pada perancangan sistem yang akan menghasilkan sikap dan perilaku anggota yang bersifat membangun dan dapat diramalkan" (Pierce et al., 1984, dalam Peter J. Robertson, 1994). Perspektif ini menyatakan bahwa pola perilaku organisasi dapat dibentuk dalam arah yang diinginkan melalui perancangan yang seksama dalam setting kerja organisasi. Anggota organisasi dihadapkan dengan berbagai rangsangan yang dihasilkan oleh lingkungan kerja mereka, bahwa mereka mempertimbangkan suatu keputusan tentang bagaimana cara untuk bertindak. Dengan cara seperti itu, sikap dan perilaku kerja mereka dapat dibentuk secara wajar dan matang jika dikontrol oleh rangsangan dan penguatnya secara tepat (Hackman,

1981, dalam Peter .I. Robertson, 1994).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan SDM. Menurut Gibson (1990), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Snell (1992), berpendapat bila kemampuan karyawan rendah, dia akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan dan kemampuan sikap. Kemampuan pengetahuan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Sedangkan kemampuan ketrampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknis pelaksanaan kerja tertentu. Kemampuan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang telah diikuti (Haywood, 1992) dan pemberdayaan karyawan (Corsun & Enz, 1999).

Selanjutnya Vroom juga mengatakan bahwa umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Kesimpulannya adanya prestasi tergantung juga pada kemampuan individu dan persepsinya terhadap pekerjaan. Karena itulah suatu pekerjaan perlu diketahui karakteristiknya agar dapat meningkatkan kinerja individu. Disamping itu pihak manajemen juga perlu belajar untuk membentuk budaya perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif. Dan pada akhirnya kesemuanya itu akan bermuara pada performa individu yang jika dapat diolah dengan baik akan menguntungkan bagi perusahaan.

Permasalahan pada perusahaan PT. Primatexco Indonesia timbul karena adanya ego

yang tinggi dari tiap unit kerja sehingga menimbulkan ke'aku'an yang begitu besar pada masing-masing unit kerja. Jika masalah ini tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak pada lingkungan kerja yang tidak akan kondusif lagi dimana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap proses kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Hal tersebut di atas didasarkan pada penelitian awal yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak Personalia dan didapat indikasi permasalahan mengenai perilaku karyawan yang mempunyai derajat individualisme yang besar pada tiap unit kerja sehingga menyebabkan sikap nilai diri yang tinggi terhadap masing-masing unit kerja. Selain itu terdapat adanya keluhan karyawan akan kenaikan tingkat kompensasi yang tidak berdasarkan atas prestasi kerja yang telah dicapai tetapi atas tingkat senioritas di dalam perusahaan.

Selain itu Peter J. Robertson (1994) juga pernah meneliti tentang hubungan antara karakteristik lingkungan kerja dengan perilaku kerja individu dalam suatu organisasi.

Di samping itu penelitian ini mencoba menjawab *future research* dari Porras et al., 1993 yang tidak mendapatkan suatu signifikn,korelasi positif antara perubahan lingkungan pekerjaan dan perubahan perilaku kerja individu.

Karena itulah maka penelitian ini bermaksud menggali beberapa hal yang berkaitan antara lingkungan pekerjaan khususnya tentang sasaran, perilaku manajerial dan desain pekerjaan dengan perilaku kerja, dengan pendekatan masalah sebagai berikut

1. Apakah sasaran berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan?
2. Apakah perilaku manajerial berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan?
3. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh sasaran terhadap perilaku kerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh perilaku manjerial terhadap perilaku kerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap perilaku kerja karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk peningkatan SDM.