



**PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MUJUR USAHA MANDIRI
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

YAN ARDIYANSYAH LUBIS

NPM : 02 832 0028



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MUJUR USAHA MANDIRI MEDAN

NAMA : YAN ARDIYANSYAH LUBIS
NPM : 02 832 0028
JURUSAN : MANAJEMEN

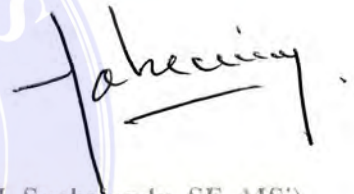
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II




(Drs. H. Miftahuddin, MBA)



(H. Syahrlandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

ABSTRAK

Yan Ardiyansyah Lubis. NPM. 028320028. "Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Usaha Mandiri Medan". Dibawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE. MEd sebagai Pembimbing I dan Bapak Ir. Tohap Parulian, MSi sebagai Pembimbing II. Skripsi 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara nyata bahwa kecerdasan emotional berpengaruh positif terhadap produktivitasn kerja karyawan di PT. Mujur Usaha Mandiri Medan. Jenis penelitian ini adalah *asosiatif deskriptif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mujur Usaha Mandiri Medan yang berjumlah 42 orang. Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mujur Usaha Mandiri Medan yang berjumlah 42 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic yang menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*. Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dimana kecerdasan emotional berpengaruh signifikan terhadap produktivitasn kerja karyawan pada PT. Mujur Usaha Mandiri Medan dan nilai t_{hitung} diperoleh 23.087 dimana nilai t_{table} pada α 1% yakni 1,684 dan pada α 5% yakni 2,021. Dimana taraf singnifikan 1% nilai t_{hitung} 23.087 > t_{table} 1,684 dan taraf singnifikan 5% nilai t_{hitung} 23.087 > t_{table} 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emotional berpengaruh positif terhadap produktivitasn kerja karyawan di PT. Mujur Usaha Mandiri Medan.

Kata Kunci : Kecerdasan *Emotional*. Produktivitasn Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan PT. Mujur Usaha Mandiri Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Teristimewa kepada ayahanda dan ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Ucapakan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2002 dan seluruh teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2010
Penulis

(Yan Ardiyansyah Lubis)



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Spesialisasi Kerja.....	5
2. Manfaat dan Dampak Spesialisasi Kerja.....	8
3. Tolak Ukur Spesialisasi Kerja	11
4. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
5. Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	14
6. Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	16
7. Penelitian Terdahulu	16
B. Kerangka Konseptual.....	18
C. Hipotesis.....	20
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
B. Populasi dan Sampel.....	22
C. Definisi Operasional	23
D. Jenis dan Sumber Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data	26

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

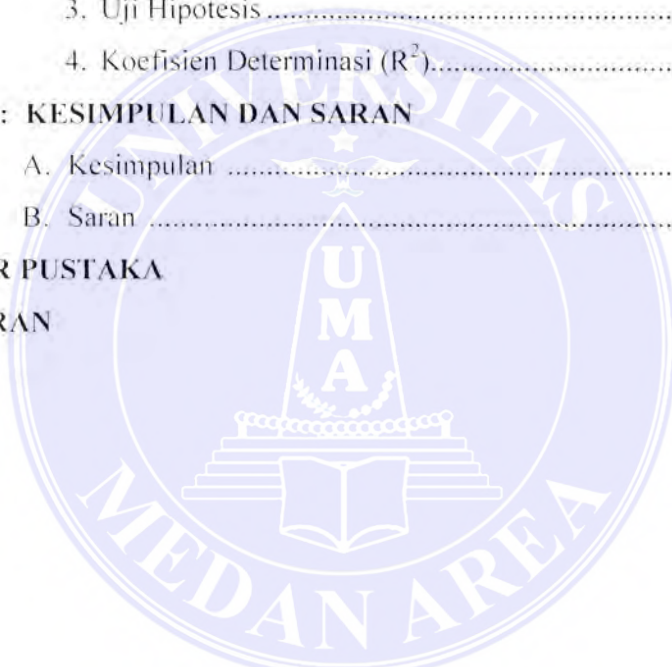
A. Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Data Perusahaan	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan	30
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	31
4. Penyajian Data Responden	34
5. Penyajian Data Angket Responden	35
B. Pembahasan	45
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
2. Uji Statistik	47
3. Uji Hipotesis	48
4. Koefisien Determinasi (R^2)	49

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	51
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Interbat Cabang Medan	31



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Interbat Cabang Medan	23
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	26
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2 Usia Responden	34
Tabel IV.3 Pendidikan Responden	35
Tabel IV.4 Beberapa perubahan dipekerjaan menyebabkan rasa tertekan	35
Tabel IV.5 Tekanan pekerjaan sebagai salah satu sumber rasa tertekan	36
Tabel IV.6 Mengungkapkan emosi walaupun emosi itu bersifat negatif.....	36
Tabel IV.7 Berpikir tentang perasaan orang lain sebelum mengungkapkan perasaan diri sendiri	37
Tabel IV.8 Ketika berhadapan dengan suatu masalah, suka mengurusinya selekas mungkin	37
Tabel IV.9 Memiliki pengindraan yang baik mengenai kapan suatu gagasan akan berhasil atau tidak	38
Tabel IV.10 Bila menghadapi suatu masalah, memusatkan perhatian pada yang dapat diperbuat untuk memecahkannya.....	38
Tabel IV.11 Bila mempunyai masalah, tahu harus pergi kemana dan harus apa yang dapat diperbuat untuk memecahkannya .	39
Tabel IV.12 Ahli dalam mengorganisasi dan memotivasi sebuah kelompok	39
Tabel IV.13 Membantu orang lain menjaga harga dirinya dalam suatu situasi sulit.....	40

Tabel IV.14	Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan n.....	40
Tabel IV.15	Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya.....	41
Tabel IV.16	Program kesejahteraan karyawan yang selama ini ada di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan.....	41
Tabel IV.17	Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja.....	42
Tabel IV.18	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja.....	42
Tabel IV.19	Selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik	43
Tabel IV.20	Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang melakukan kesalahan	43
Tabel IV.21	Prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja.....	44
Tabel IV.21	Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja.....	44
Tabel IV.23	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman..	45
Tabel IV.24	Validitas Butir Pertanyaan.....	46
Tabel IV.25	Realibilitas Kuesioner	47
Tabel IV.26	Regresi Linier Sederhana.....	48
Tabel IV.27	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	49
Tabel IV.28	Koefisien Determinasi (R^2).....	50



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ia bertindak selaku subjek yang diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan manusia atau pegawai dituntut untuk mengatasinya. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat dua alasan mengenai hal ini, pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan dibuang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan

memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negative maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal inilah yang disebut dengan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat bekerja.

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. Emotional merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya.

Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita.

Daniel Goleman menyimpulkan bahwa "Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya

berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan. Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidakseuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki system dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga social lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya. Untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi, seorang karyawan harus mampu bekerja sesuai harapan perusahaan jika ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yaitu soft skill competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, kedua

kompetensi hard skill competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Usaha Mandiri Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut : “Apakah kecerdasan emotional berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Usaha Mandiri Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emotional terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Usaha Mandiri Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk memperdalam pengetahuan penulis dibidang MSDM khususnya mengenai kecerdasan emotional dan produktivitas kerja .
2. Bagi PT. Mujur Usaha Mandiri Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan.
3. Bagi peneliti sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukannya nanti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Spesialisasi Kerja

Menurut Handoko (2010:31), “Spesialisasi kerja adalah fungsi pencapaian kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional”. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku.

Henry Simamora (2006:152) berpendapat bahwa spesialisasi kerja adalah “Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Rancangan pekerjaan (*Job design*) juga berkenaan dengan mengatur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dalam suatu kerja yang produktif. Ini melibatkan isi pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja, identifikasi komponen dari pekerjaan merupakan kesatuan dari rancangan pekerjaan”.

Menurut Malayu (2009:93), perhatian organisasi lebih diberikan kepada rancangan spesialisasi kerja dengan alasan yaitu :

- 1) Rancangan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja untuk pekerjaan tertentu, khususnya untuk motivasi tenaga kerja yang dapat membuat perbedaan besar. Biaya yang lebih rendah melalui pengurangan masuk
- 2) keluar dan ketidakhadiran juga berhubungan dengan job desain yang baik.
- 3) Rancangan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena orang lebih puas dengan konfigurasi pekerjaan tertentu daripada yang lainnya, maka penting untuk dapat mengidentifikasi apa yang membuat pekerjaan “baik”.
- 4) Rancangan pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental.

Hardjito, Dydiet. (2007:125), elemen-elemen rancangan spesialisasi kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam program spesialisasi kerja yaitu :

- a. Faktor lingkungan, yang terdiri atas :
- a) Sistem Politis
Semua organisasi dipengaruhi politis dalam lingkungannya. Organisasi haruslah mematuhi UU lokal, Negara dan Internasional, regulasi-regulasi dan ordinansi-ordinansi jika mereka ingin bertahan hidup.
 - b) Ekspektasi-ekspektasi Sosial
Kemampooterimaan sebuah desain pekerjaan sebagian diakibatkan oleh ekspektasi-ekspektasi sosial, kultur, etika kerja, dan agama semua membentuk ekspektasi sosial
- b. Faktor Organisasional, terdiri dari :
- a) Otomasi Merupakan pertimbangan manajer apakah mereka ingin mengotomasikan pekerjaan-pekerjaan dan jika demikian sampai sejauh mana.
 - b) Teknologi Dalam mendesain pekerjaan perlu dipertimbangkan tehnologi perlengkapan dan peralatan yang digunakan untuk menunjang kemudahan dan kesuksesan terselesainya sebuah pekerjaan.
 - c) Integrasi Fungsional Silang (*Cross - Functional Integration*) Adalah tindakan mengkombinasikan beberapa pekerjaan ke dalam sebuah pekerjaan.
- c. Faktor-faktor Keperilakuan, terdiri dari :
- a) Bauran Keahlian Kumpulan Tenaga Kerja Sebelum mencoba sebuah program desain atau redesain pekerjaan; manajer haruslah memutuskan apakah keahlian karyawan mereka cocok dengan pekerjaan baru. Kadang kala pelatihan tambahan sangat diperlukan.
 - b) Perancangan Pekerjaan-pekerjaan yang Sesuai dengan Kebutuhan-kebutuhan Para Karyawan dan Teknologi Perancangan pekerjaan dapat dibuat sesuai dengan karyawan, teknologi yang ada atau kombinasi keduanya.

Perancangan spesialisasi kerja bagi orang-orang, membutuhkan suatu pemeriksaan terhadap keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan dan kehendak-kehendak dari karyawan.

Elemen-elemen organisasional pada desain pekerjaan bersangkutan dengan efisiensi. Pekerjaan-pekerjaan yang dirancang secara efisien mendorong karyawan yang mampu dan termotivasi untuk mencapai keluaran maksimum. Perhatian terhadap efisiensi ini telah dimulai sejak munculnya manajemen ilmiah. Handoko, (2010:33), mencurahkan riset untuk menemukan cara-cara terbaik untuk merancang pekerjaan-pekerjaan yang

efisien. Berbagai upaya tersebut menunjukkan bahwa spesialisasi adalah elemen kunci dalam desain pekerjaan”.

Istilah spesialisasi kerja digunakan untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakekat spesialisasi kerja menurut Robbins, (2007:132) adalah “dari pada dilakukan oleh satu individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan”

Sedangkan Winardi (2006:389) berpendapat bahwa “Spesialisasi kerja adalah proses dengan apa macam-macam tugas pekerjaan diterjemahkan ke dalam suatu pembagian kerja. Semua pengorganisasian memerlukan beberapa spesialisasi”. Kebanyakan manajer mengakui bahwa tidak seorangpun yang dapat mengerjakan segala sesuatu sama baiknya.

Kebutuhan untuk membagi pekerjaan seluruhnya dan menentukan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan dengan sebaik-baiknya menghasilkan spesialisasi pekerjaan. Yang menjadi pertanyaan bukannya apakah ada spesialisasi pekerjaan, tetapi seberapa jauh spesialisasi pekerjaan harus dilaksanakan. (Ini pula yang menjadi pertimbangan manajer dalam merancang suatu pekerjaan).

Dalam pengorganisasian, manajer perkantoran harus menjawab pertanyaan ini, seperti halnya yang telah dijelaskan dengan susunan pekerjaan dari tiap-tiap kesatuan organisasi dan apa yang dilakukan oleh tiap anggota kesatuan tersebut.

Menurut Winardi (2006:390), para manajer umumnya memusatkan perhatian mereka pada 2 (dua) macam tingkat spesialisasi yaitu:

- 1) Spesialisasi menurut desain pekerjaan. berupa pengalokasian tugas-tugas pekerjaan tertentu kepada individu- individu atau kelompok-kelompok.
- 2) Spesialisasi menurut departemensi. berupa penciptaan unit-unit kerja atau kelompok-kelompok kerja, dengan jalan menempatkan berbagai macam pekerjaan. di bawah kekuasaan manajer umum.

2. Manfaat dan Dampak Spesialisasi Kerja

a. Manfaat Spesialisasi Kerja

Manfaat spesialisasi kerja telah lama disadari. Dalam kenyataan timbulnya peradaban adalah berkat adanya pembagian kerja. Produktivitas lebih besar yang dihasilkan dari spesialisasi pekerjaan memberikan sumber daya yang diperlukan bagi kemanusiaan untuk bidang- bidang seni, ilmu, dan pendidikan. (Stoner, 2006:286).

Orang pertama yang menyadari manfaat spesialisasi menurut Adam Smith dalam Stoner, (2006:286), mulai dengan ungkapan terkenalnya yang melukiskan spesialisasi tenaga kerja dalam sebuah pabrik. Smith menulis : "satu orang menarik kawat, yang lain meluruskannya, orang ketiga memotongnya, orang keempat menajamkannya, orang kelima menggulung ujungnya dan membentuk kepalanya...". Sepuluh orang yang bekerja dengan cara itu akan menghasilkan 48.000 peniti dalam satu hari. Tetapi apabila setiap orang melakukan seluruh pekerjaan itu mandiri paling banyak tiap orang hanya akan menghasilkan paling banyak 20 peniti satu hari.

Menurut Stoner, (2006:287), manfaat terbesar dari spesialisasi kerja adalah dalam pemilahan seluruh pekerjaan menjadi pekerjaan kecil.

sederhana dan terpisah di mana setiap karyawan dapat mengkhhususkan diri dan produktivitas total berlipat ganda secara geometris.

Pembagian kerja menyebabkan kenaikan produktivitas secara dramatis. Ini disebabkan karena tidak seorangpun secara fisik akan mampu melaksanakan seluruh aktivitas tugas-tugas yang paling rumit, dan tidak seorangpun akan memiliki semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas yang tercakup dalam suatu pekerjaan yang rumit. Dengan demikian untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang memerlukan sejumlah langkah, perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi-bagikan terhadap sejumlah orang.

Pembagian kerja yang dispesialisasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi pakar dalam bidang pekerjaan tertentu. Tugas-tugas yang disederhanakan dapat dipelajari dalam waktu singkat dan dapat diselesaikan secara cepat. Juga adanya pekerjaan yang beraneka ragam memungkinkan orang memilih atau ditugasi dengan pekerjaan yang mereka senangi dan cocok bagi mereka. (Stoner, 2006:287).

Perkembangan jaman seiring dengan banyaknya maksud dan tujuan manusia yang ingin dicapai memungkinkan dipraktikkannya spesialisasi secara meluas. Spesialisasi tidak hanya dipraktikkan dalam dunia industri, tetapi juga dalam dunia perkantoran. Praktek-praktek perkantoran yang bersifat administratif dan klerikal sekarang dituntut untuk bekerja cepat dan efisien dengan hasil kerja yang mampu mendukung kecepatan pelaksanaan kerja di lapangan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas yang tinggi, spesialisasi dipilih dan dipraktekkan untuk mengefisienkan serangkaian operasi kerja dalam upaya untuk mendapatkan hasil kerja atau produk jadi dengan kualitas yang lebih baik dalam waktu yang tidak terlalu lama. Biasanya dalam organisasi yang besar dengan rentang kendali yang tinggi dan jumlah operasi kerja yang banyak, selain mempertinggi derajat spesialisasi manajer juga mempertinggi formalisasi dan standarisasi kerja. Banyak manajer dan pimpinan takut akan kehilangan manfaat dari efisiensi jika praktek spesialisasi tidak dipraktekkan dalam organisasi mereka.

b. Dampak Spesialisasi Kerja

Manfaat spesialisasi dalam kaitannya dengan meningkatnya produktivitas telah memperoleh perhatian yang besar dari para penulis manajemen sampai awal abad ke-20. Tetapi beberapa penulis mempertanyakan dampak spesialisasi pekerjaan terhadap karyawan. Karl Marx, dan Frederich Engels yang menulis pada pertengahan abad ke sembilan belas, memandang pembagian kerja yang paling umum sekalipun merupakan sumber keterasingan dan pembelengguan individu. (Stoner, 2006:287).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Emile Durkheim, seorang sosiolog Perancis yang telah menulis jauh sebelum spesialisasi pekerjaan yang ekstrim dalam produksi lini perakitan meluaskan penerapan, ia mengajukan pertanyaan tentang akibat pembagian kerja. Ia percaya bahwa individu dan masyarakat

akan rusak karena dampak demoralisasi dari pekerjaan-pekerjaan yang menjemukan dan repetitif. (Stoner, 2006:288).

Dalam tingkat organisasi kadang-kadang praktek menunjukkan kecenderungan untuk memperkenalkan spesialisasi semata-mata karena dilandasi oleh keinginan untuk memperkenalkan spesialisasi itu sendiri. Anggapan keliru mengatakan bahwa semakin tinggi spesialisasi semakin efisienlah metode. Anggapan ini salah karena di atas suatu titik tertentu usaha spesialisasi yang dilanjutkan akan menyebabkan turunnya efisiensi (atau naiknya biaya). Menurut Mangkunegara, (2005:290), terdapat dua buah penyebab utama yang menentukan hal tersebut terjadi:

- a. Setiap karyawan yang mengerjakan formulir harus mencurahkan waktu untuk membaca seluruh atau sebagian apa yang tertulis di atasnya sebelum ia dapat melaksanakan kegiatan berikutnya
- b. Setiap tambahan karyawan yang diperkenalkan dalam mata rantai pelaksanaan menghasilkan perubahan waktu yang dikeluarkan dalam pengelolaan fisik formulir-formulir. Penyebab ini berhubungan erat dengan hukum tambahan hasil yang semakin menurun.

3. Tolak Ukur Spesialisasi Kerja

Ada 2 cara untuk menentukan seberapa jauh suatu pekerjaan sesungguhnya telah dispesialisasi. Dengan kedalaman pekerjaan dimaksudkan sampai sejauh mana seseorang dapat mengendalikan pekerjaannya. Apabila pimpinan menetapkan standar yang kaku, mengorganisasi pekerjaan dengan sangat terperinci, menguraikan metode, dan menyelia pelaksanaan dengan ketat, maka kedalaman pekerjaan itu rendah. Tetapi apabila setelah penyusunan tujuan dan aturan umum, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengatur langkahnya sendiri dan melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang

dipandanginya terbaik, maka kedalaman pekerjaan itu tinggi (Stoner, 2006:288).

Sedangkan cakupan pekerjaan menurut Stoner, (2006:288), dimaksudkan jumlah operasi pelaksanaan yang berbeda, yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu dan frekuensi pengulangan daur pekerjaan. Makin rendah jumlah operasi dan makin besar frekuensi pengulangan, maka makin sempit cakupannya.

Jumlah keseluruhan dari kadar kedalaman dan cakupan pekerjaan menunjukkan seberapa jauh suatu pekerjaan tertentu telah dispesialisasikan. Secara keseluruhan makin rendah kedalaman pekerjaan dan makin terbatas cakupan pekerjaannya, makin terspesialisasi pula pekerjaan yang bersangkutan.

Stoner, (2006:289) juga mengatakan, bahwa pekerjaan dengan cakupan yang luas, mungkin membutuhkan variasi keterampilan yang lebih besar dan barang kali akan lebih banyak mencakup identitas tugas. Kedalaman pekerjaan berkaitan langsung dengan otonomi dan juga mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik.

Spesialisasi atau pembagian tugas diukur dalam kerangka relatif. Suatu pekerjaan bisa lebih atau kurang terspesialisasi dari yang lain. Pengukuran derajat spesialisasi kerja dengan menggunakan konsep kedalaman pekerjaan dan cakupan pekerjaan dinilai kurang spesifik. Menurut Gibson, (2009:237) dalam membuat perbandingan tingkat spesialisasi, adalah bermanfaat bila lebih dahulu mengidentifikasi lima aspek yang membedakan berbagai pekerjaan :

a. Langkah kerja. Semakin banyak pengendalian yang dialami seseorang terhadap kecepatan kerjanya, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.

- b. Pengulangan kerja. Makin besar jumlah tugas yang dilaksanakan, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- c. Syarat keterampilan. Semakin tinggi syarat keterampilan yang perlu dimiliki seorang pelaksana kerja, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- d. Spesifikasi metode. Semakin tinggi kebebasan pelaksana kerja, menggunakan metode dan peralatan, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- e. Perhatian yang dibutuhkan. Semakin banyak perhatian mental yang dibutuhkan pekerjaan, maka kurang terspesialisasi pekerjaan.

Jika dikaji ulang rangkaian kesatuan spesialisasi pekerjaan, dapat diidentifikasi karakteristik pekerjaan tertentu yang mempunyai tingkat spesialisasi relatif tinggi atau rendah.

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerja, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Berikut ini penulis akan menerangkan pengertian kepuasan kerja menurut Malayu (2009:202), yaitu "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya."

Sedangkan menurut Hariandja, (2005:290), Kepuasan kerja adalah "Sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin dan produktif, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berikut ini penulis akan menerangkan jenis-jenis kepuasan kerja menurut Handoko (2010:123), yaitu :

- 1). Kepuasan kerja dan kedisiplinan
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan artinya, jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.
- 2). Kepuasan kerja dan umur karyawan
Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya rendah.
- 3). Kepuasan kerja dan organisasi
Besarnya kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.
- 4). Kepuasan kerja dan kepemimpinan.
Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Sedangkan menurut Nitsemito (2004:202), kepuasan kerja mempunyai jenis-jenis, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan
Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balasa jasa walupun balas jasa itu penting.
- 2) Kepuasan kerja diluar pekerja
Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaannya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan
Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak”.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Selain itu para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil tidak meragukan.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena sikap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

6. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Flippo (2002:255) menerangkan indikator-indikator tentang kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji
- b. Hasil Kerja
- c. Sarana dan fasilitas
- d. Kenyamanan

Indikator-indikator kepuasan kerja di atas merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya.

8. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Julia Sari (2011) dengan judul "Pengaruh Tingkat Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Satoil, BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten". Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Dari hasil perhitungan SPSS didapat ada pengaruh yang signifikan antara tingkat spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satoil,

BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis dengan analisis varian diperoleh t hitung = 3.985 dan t tabel = 2.01174 pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 50$. karena t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh tersebut signifikan dan hipotesis (H_a) yang berbunyi Ada pengaruh positif antara tingkat spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Satoil BSD Kota Tangerang Selatan. Besarnya sumbangan yang diberikan variabel spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 24,9%, sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap di dalam penelitian ini.

Sementara Penelitian yang dilakukan oleh Deva Dhinianti (2009) dengan judul "Analisis Tingkat Spesialisasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa derajat spesialisasi kerja dalam rancangan kerja serta tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai Dinas Pertamanan Kota Medan sama-sama berada pada kategori tinggi dengan skor masing-masing sebesar 77,68 dan 76,01. sedangkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $\hat{Y} = 25,423 + 0,747x$. Hasil analisis varian untuk regresi diperoleh F hitung sebesar 73,217 dan F tabel sebesar 3,960. dengan F hitung $>$ F tabel menunjukkan bahwa spesialisasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dengan pengaruh sebesar 47,79%.

Lubis (2009). dengan judul "Analisis Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk - Astraworld Kantor

Perwakilan Sumatera. Batasan operasional dalam penelitian tersebut menggunakan deskripsi kerja sebagai variabel bebas (X) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana serta Validitas dan reliabilitas. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Deskripsi Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja secara signifikan dan di pengaruhi juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti kemampuan individual, gairah kerja, peluang untuk berprestasi, umpan balik kinerja dan imbalan dari kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2005), dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan. Batasan operasional dalam penelitian tersebut menggunakan pembagian kerja sebagai variabel bebas (X) dan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana serta Validitas dan reliabilitas. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan sebesar 6,4% dan hipotesis diterima.

B. Kerangka Konseptual

Pembagian kerja merupakan salah satu aspek utama dalam struktur organisasi di samping pendepartemenan. Pembagian kerja melahirkan spesialisasi di mana tugas-tugas disederhanakan, dibagi-bagi kepada setiap individu secara terpisah. Pada konsepnya spesialisasi merupakan wujud dari

efisiensi kerja, karena dengan tugas-tugas yang disederhanakan waktu penyelesaian tugas menjadi lebih cepat, serta akan diperoleh keluaran yang lebih baik, dan jika itu merupakan tugas yang baru bagi individu, tugas tersebut dapat cepat dipelajari dengan mudah tanpa harus membutuhkan keterampilan yang tinggi. Ini juga menghemat biaya pelatihan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat spesialisasi diukur dari indikator-indikator sebagai berikut, yang pertama adalah banyaknya pengawasan yang diberikan kepada karyawan berkaitan dengan pelaksanaan tugas mereka. Semakin banyak pengendalian atau pengawasan yang dialami karyawan, maka pekerjaan itu kurang terspesialisasi. Kedua adalah frekuensi pengulangan kerja, pada indikator ini akan diukur adalah pengulangan kerja, berkaitan dengan jumlah beban kerja yang harus dipikul oleh karyawan.

Semakin sedikit beban kerja (kurang variasi), maka tugas tersebut semakin terspesialisasi. Selanjutnya yang ketiga adalah tingginya syarat ketrampilan yang harus dimiliki dan digunakan karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Jika banyak keterampilan yang harus dikuasai dan karyawan membutuhkan pelatihan, maka, pekerjaan itu kurang terspesialisasi. Keempat adalah spesifikasi metode, berkaitan dengan tingkat kebebasan karyawan menggunakan metode dan peralatan untuk menyelesaikan kerja. Jika karyawan dibebaskan menggunakan metode dan peralatan, maka pekerjaan itu rendah spesialisasi. Terakhir adalah banyaknya perhatian yang dibutuhkan pekerjaan, jika pekerjaan itu hanya sedikit membutuhkan perhatian (koreksi), maka pekerjaan itu tinggi spesialisasi.

Suatu hubungan langsung terdapat diantara spesialisasi kerja dengan kepuasan kerja. Penetapan derajat spesialisasi kerja dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja individu baik pada pekerjaan itu sendiri maupun pada organisasi. Tugas dengan spesialisasi tinggi secara umum mengakibatkan kepuasan kerja individu rendah karena menghambat kebutuhan individu akan perkembangan (misalnya karena otonomi yang sempit, tugas yang monoton dan sedikitnya tanggung jawab), keinginan untuk berkeaktifitas, dan mobilisasi vertikal dan horisontal. Hal ini tidak berlaku dengan tugas yang terspesialisasi rendah.

Dari uraian di atas bentuk hubungan spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dibuat skema kerangka berpikir dalam gambar II.1 berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut : "Spesialisasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Interbat Cabang Medan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif deskriptif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (spesialisasi kerja) terhadap variabel terikat y (kepuasan kerja) dan seberapa eratnya hubungan diantara variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Interbat, yang beralamat di jalan Sei Padang No.112 Medan. 20155. Telephone : (061) 8221525/Fax : (061) 8221274.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Januari 2014 – Maret 2014 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian 2014																			
		Jan				Peb				Mar				Apr				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal				■																
2	Penyebaran Qustioner					■	■	■													
3	Analisis Data						■	■	■												
4	Penulisan Skripsi							■	■	■											
5	Bimbingan Skripsi								■	■	■										
6	Seminar Hasil										■										
7	Penyriapan Berkas											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang (Meja Hijau)																				■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72). “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut Budiman Chandra (2008:32). “Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi”. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan PT. Interbat Cabang Medan
Tahun 2014

Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
Manager Operasional	1
Area Sales Manager	1
Area Sales Supervisor	3
Operasional Cabang :	
- Marketing Representative	13
- Marketing OTC	12
- Marketing Promosi	7
- Administrasi	2
- Keuangan / Sekretaris	3
Total	42

Sumber : PT. Interbat Cabang Medan, 2014

C. Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang akan didefinisikan adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner penelitian sebagai berikut :

1. Spesialisasi Kerja (Variabel bebas x)

Handoko (2010:31), spesialisasi kerja adalah fungsi pencapaian kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Indikator Pengukuran Spesialisasi kerja adalah :

- a. Langkah kerja. Semakin banyak pengendalian yang dialami seseorang terhadap kecepatan kerjanya, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- b. Pengulangan kerja. Makin besar jumlah tugas yang dilaksanakan, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- c. Syarat keterampilan. Semakin tinggi syarat keterampilan yang perlu dimiliki seorang pelaksana kerja, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- d. Spesifikasi metode. Semakin tinggi kebebasan pelaksana kerja, menggunakan metode dan peralatan, maka semakin kurang terspesialisasi pekerjaan.
- e. Perhatian yang dibutuhkan. Semakin banyak perhatian mental yang dibutuhkan pekerjaan, maka kurang terspesialisasi pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel y)

Menurut Marihot, (2004:290), kepuasan kerja adalah sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Flipppo (2002:255) adalah :

- a. Gaji, yaitu imbalan yang diterima karyawan selama satu bulan.
- b. Promosi, yaitu peningkatan jabatan karyawan
- c. Sarana dan fasilitas, yaitu kelengkapan alat-alat pekerjaan.
- d. Kenyamanan, yaitu ketenangan untuk mengerjakan pekerjaan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder yaitu data diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Puas”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Puas”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Cukup Puas”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Puas”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Puas”, diberi nilai 1.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Puas	5
2.	Puas	4
3.	Cukup Puas	3
4.	Tidak Puas	2
5.	Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (kuesioner) dalam mendefenisikan suatu variabel. Uji Validitas dan reliabilitas ini menggunakan program software

SPSS.17. Menurut Nugroho (2005:68) Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Menurut Nugroho (2005: 72) realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0.60.

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

- Y Variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- X Variabel bebas (Spesialisasi Kerja)
- a Konstanta
- b Koefisien Regresi
- e Standar error

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Kriteria

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$

Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang pengaruh spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Interbat Cabang Medan, maka kesimpulannya adalah:

1. Spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Interbat Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa spesialisasi merupakan wujud dari efisiensi kerja, karena dengan tugas-tugas yang disederhanakan waktu penyelesaian tugas menjadi lebih cepat, serta akan diperoleh keluaran yang lebih baik, dan jika itu merupakan tugas yang baru bagi individu, tugas tersebut dapat cepat dipelajari dengan mudah tanpa harus membutuhkan keterampilan yang tinggi. Ini juga menghemat biaya pelatihan kerja.
2. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,928 atau sama dengan 92,8% berada antara $0 < R^2 < 1$, artinya variasi naik turunnya kepuasan kerja karyawan di PT. Interbat Cabang Medan dipengaruhi oleh spesialisasi kerja karyawan sebesar 92,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, komunikasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Agar tercapainya kepuasan kerja karyawan, PT. Interbat Cabang Medan harus membagi kerja karyawan berdasarkan tingkat pekerjaannya agar tidak terjadi salah paham antara karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sebaiknya harus memperhatikan setiap spesialisasi kerja yang dilakukan.
2. PT. Interbat Cabang Medan diharapkan selalu memperhatikan kondisi kerja karyawannya. Saat ini mereka menyukai pekerjaan yang tinggi spesialisasi. Bila terdapat karyawan dengan jumlah tugas yang terlalu banyak, sebaliknya perusahaan mendelegasikan tugas karyawan kepada karyawan lain dengan keterampilan dan kualifikasi kemampuan yang sesuai dengan tugas yang akan didelegasikan. Selain itu rendahnya kepuasana kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam memelihara karyawannya. Dalam hal ini diharapkan perusahaan dapat melakukan peningkatan terhadap besarnya insentif karyawan agar dapat mendukung gaji pokok memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Deva Dhinianti (2009) "Analisis Tingkat Spesialisasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan".
- Dewi (2005). "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan."
- Gibson. (2009). **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Flippo B. Edwin. (2002). **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hardjito, Dydiet. (2007). **Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian**, Edisi I, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko T, Hani. (2010). **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Irma Julia Sari (2011) "Pengaruh Tingkat Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Satoil, BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten". Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Lubis (2009). "Analisis Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk - Astraworld Kantor Perwakilan Sumatera".
- Malayu, SP Hasibuan. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito Alex S., (2004). **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. Robbins. (2007). **Prilaku Organisasi**. Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.

Simamora, Henry . (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.

Stoner James A F. . (2006). **Dasar-Dasar Manajemen**, Terjemahan Alfonsus Siraif, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Winardi. (2006). **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta.

