

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN QUARRY  
DI PT HOLCIM INDONESIA TBK PABRIK CILACAP

JURNAL SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan  
Program Sarjana pada Program Studi Teknik Industri  
Sekolah Tinggi Teknik Wiworotomo



Oleh :

ADE EKO SOEGIONO

0.96.7013.C.0097

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
SEKOLAH TINGGI TEKNIK WIWOROTOMO  
PURWOKERTO

2014

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN QUARRY  
DI PT HOLCIM INDONESIA TBK PABRIK CILACAP

**Ade Eko Soegiono (096.7013.C.0097)**

**Jurusan Teknik Industri**

**Sekolah Tinggi Teknik Wiyorotomo**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu ; Kepuasan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja ( Y ) pada karyawan quarry di PT. Holcim Indonesia Tbk, Pabrik Cilacap, baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama.

Penelitian di lakukan di lingkungan karyawan quarry PT. Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 3 bulan 3 ( tiga ) bulan, dari bulan Maret sampai dengan Mei 2014. Metode penelitian yang di gunakan adalah survey, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Quarry PT Holcim Indonesia yang berjumlah 40 orang. Sampel di ambil sebanyak 35 orang dari populasi yang ada . Sampel di pilih dengan tehnik acak sederhana ( *Simple Random Sampling* ). Instrumen penelitian yang di gunakan adalah kuisioner berbentuk ( lima ) pilihan jawaban.

Dalam penelitian ini terdapat tiga kesimpulan pokok, yaitu 1) terdapat hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan tersebut.( 2 ) terdapat hubungan positif antara pengalaman karyawan dengan Kinerja karyawan.Ini berarti bahwa semakin tinggi Pengalaman , akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan tersebut. ( 3 ) terdapat hubungan positif anatar Kepuasan dan Pengalaman Kerja secara bersama – sama dengan Kinerja karyawan.Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan seorang karyawan dan makin tinggi Pengalaman karyawan akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kepuasan dan Pengalaman karyawan, merupakan dua variabel yang penting untuk di perhatikan dalam menjelaskan peningkatan Kinerja seorang karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pengalaman dan Kinerja

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan factor kunci dalam pencapaian tujuan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukaj bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Tidak hanya dalam hal peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan, tetapi juga sikap mental yang baik dari karyawan juga akan dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan –kegiatan job training, pemberian pelatihan-pelatihan keterampilan, workshop dan sebagainya.

Sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan perusahaan, peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia mampu melipatgandakan kompetensi dan kapabilitas sumber daya lain yang ada dalam organisasi sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Daya saing sebuah perusahaan erat kaitannya dengan efektifitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan stakeholders, baik inside stakeholders (pemasok, investor, distributor, karyawan, pelanggan) maupun outside stakeholders (masyarakat, pemerintah, pesaing).

Kinerja karyawan mengacu pada tingkah laku saat bekerja. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana kerja yang

kondusif. Kinerja atau prestasi kerja karyawan (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja karyawan akan baik jika karyawan telah melakukan unsur-unsur yang terdiri kesrtiaan dan komitmen yang tinggi pada job diskripsinya, menguasai dan mengembangkan praktik-praktik pekerjaannya, melakukan improvement, kedisiplinan, inovatif, kreatifitas dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, penulis berkeinginan mengadakan penelitian skripsi dengan judul: “ *Hubungan Kepuasan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Quarry di PT Holcim Tbk Indonesia Pabrik Cilacap*”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya factor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan maka penelitian ini hanya dibatasi pada factor:

1. Kepuasan kerja
2. Pengalaman
3. Kinerja

### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja.
2. Untuk mengetahui adakah hubungan antara pengalam kerja dengan kinerja kerja
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kepuasan kerja dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja kerja.

## **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara akademis, praktisi dan teoritis sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan elemen-elemen yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam tugasnya. Hasilnya penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia oleh para praktisi.

### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian akan berguna bagi manager PT Holcim Tbk Indonesia Pabrik Cilacap dalam upaya meningkatkan mutu kerja terutama kualitas karyawan melalui pemberian supervisi oleh manager dan peningkatan kinerja karyawan. Kegunaan lain adalah bagi karyawan yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja sebagai tenaga kerja yang professional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dunia usaha pada umumnya dalam rangka meningkatkan profesionalisme.

## **A. Metode Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk melukiskan atau mendeskripsikan kondisi atau variabel situasi sebagaimana adanya, atau melukiskan fenomena seobyektif mungkin. (Izaak Latunusa, 1988:55)

Dalam penelitian ini analisis dilakukan secara kuantitatif dimana setiap data informasi mengenai suatu peristiwa dianalisis sedemikian sehingga diperoleh maknanya.

## **B. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998: 115). Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah 40 karyawan Departemen Quarry PT Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap .

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi. Sedangkan cara yang digunakan untuk memilih sampel adalah sampling (Arikunto, 1998 :119).

#### a. Teknik ini meliputi :

- 1) *Simple random sampling*
- 2) *Stratified random sampling*
- 3) *Systematic random sampling*

b. Teknik *non random sampling*, dalam teknik ini tidak semua individu atau elemen dalam populasi mendapat peluang atau kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Teknik meliputi :

- 1) *Accidental sampling*
- 2) *Quota sampling*
- 3) *Cluster sampling*
- 4) *Purposive sampling*
- 5) *Double sampling*

### **C. Teknik pengumpulan data**

Untuk mengungkap data mengenai bagaimanakah kepuasan kerja, pengalaman dan kinerja karyawan quarry di PT Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap dibutuhkan metode dan alat pengumpul data. Dalam penelitian ini digunakan metode kuesioner/angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara.

1. Metode kuesioner/angket
2. Metode dokumen
3. Metode wawancara
4. Metode Observasi

## A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) kepuasan kerja, (2) pengalaman kerja, dan (3) kinerja kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

### 1. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel kinerja karyawan berada antara 81 sampai dengan 116 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 101,66, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,50, median sebesar 102, modus sebesar 101. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	81 - 86	4	11,43
2.	87 - 92	4	11,43
3.	93 - 98	5	14,29
4.	99 - 104	7	20,00
5.	105 - 110	5	14,29
6.	111 - 116	10	28,57
	Jumlah	35	100,00

#### 1. Kepuasan kerja

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh guru dari variabel kepuasan kerja adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya berada antara 81 sampai dengan 120, skor rata-rata sebesar 103,23 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,86, median sebesar 103, modus sebesar 106. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	81 - 87	4	11,43
2.	88 - 94	3	8,57
3.	95 - 101	9	25,71
4.	102 - 108	7	20,00
5.	109 - 115	7	20,00
6.	116 - 122	5	14,29
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

1. Pengalaman Kerja

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel pengalaman kerja adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa skor pengalaman kerja hanya berada antara 86 sampai dengan 121, skor rata-rata sebesar 106,80, simpangan

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	86 - 91	3	8,57
2.	92 - 97	4	11,43

3.	98 – 103	7	20,00
4.	104 – 109	5	14,29
5.	110 – 115	7	20,00
6.	116 – 121	9	25,71
	Jumlah	35	100,0

## **A. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

*Pertama*, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan quarry di PT Holcim Indonesia Tbk Pabrik. Hasil analisis korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,761. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan cukup dan positif, artinya makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kepuasan kerja seorang karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

*Kedua*, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan quarry PT Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap Hasil analisis korelasi sederhana antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,650. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan cukup dan positif, artinya makin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan akan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah pengalaman kerja seorang karyawan, makin rendah pula kinerjanya.

*Ketiga*, menyimpulkan terdapat hubungan positif yang antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan quarry PT Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap Hasil analisis korelasi ganda antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_{y12}$  sebesar 0,815. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan tinggi dan positif. Dengan demikian berarti makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan dan makin tinggi pengalamannya, makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya makin rendah kepuasan kerja seorang karyawan dan makin rendah pengalamannya, makin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; Kepuasan kerja dan pengalaman kerja dalam rangka meningkatkan kinerja kerja karyawan. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, pimpinan perlu membangun iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan akan terkinerja dalam bekerja.
2. Dalam memimpin bawahan, pimpinan hendaknya mampu mendelegasikan tugas-tugas yang ada kepada bawahan dengan terlebih dahulu melihat kemampuan bawahannya sehingga apa yang didelegasikan dapat dikerjakan dengan baik oleh bawahan.
3. Untuk meningkatkan kualitas karyawan, maka karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan sering mengikuti seminar-seminar atau pertemuan ilmiah.
4. Perlu dilakukan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan pengalaman organisasi sehingga karyawan akan menghargai setiap peraturan yang ada di kantor.
5. Pimpinan perlu membangun organisasi dengan suasana yang kondusif, nyaman dan tenang agar karyawan bekerja penuh semangat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan dan Awig Dwi Sulisty. 2006. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Lemhannas. 1997. *Disiplin Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Maslow, Abraham H. 2000. *Motivation and Personality*. New York: Parper Row Publisher.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Simmora.2000. *Sumber Daya Manusia dan Analisis*, Bandung PT Trinekacipta

