

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL ATAU INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SELECTRIX**

TUGAS AKHIR

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

ETHANTO LAIL HAKIM

NRP : 133010074



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS PASUNDAN

2019

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL ATAU INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SELECTRIX**

Oleh

**ETHANTO LAIL HAKIM
NRP : 133010074**

Menyetujui

Tim Pembimbing

Tanggal Juli 2019

Pembimbing

Penelaah

Ir. Asep Saefulbachri Ramli, MM., MBA

Dr.Ir. Riza Fathoni Ishak, MT

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Ir. Toto Ramadhan, MT

PENGARUH FAKTOR INTERNAL ATAU INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SELECTRIX

Ethanto Lail Hakim
NRP : 133010074

ABSTRAK

PT.Selectrix adalah perusahaan industri yang memproduksi peraalatan kunci dan aksesoris panel. Pada saat ini di PT.Selectrix sedang mengalami tidak tercapainya target pada bagian pelapisan atau bagian polishing yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun hal ini menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian atau pendalaman untuk mengetahui sebab terjadinya penurunan kinerja pada bagian polishing.

Penelitian atau pendalaman yang akan dilakukan pada PT.Selectrix adalah pengaruh faktor internal terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode hipotesis assosiatif atau hipotesis hubungan untuk mengetahui paengaruh yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun didalam metoda hipotesis assosiatif terdapa tiga metoda yang digunakan yaitu metoda product moment, metoda linier berganda dan metoda analisi jalur. Metoda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan, dan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Y.

Dalam perhitungan product moment dapat diketahui bahwa terdapat tiga H_a yang diterima atau tiga H_0 yang ditolak diantaranya X_1 dengan Y , X_2 dengan Y dan X_1 dengan X_3 , dan tiga H_a yang ditolak atau H_0 diterima adalah X_3 dengan Y , X_1 dengan X_2 , dan X_2 dengan X_3 , yang memiliki arti tidak memiliki hubungan atau tidak berpengaruh. Dalam perhitungan linier berganda memiliki dua hasil. Hasil pertama X_1 dan X_2 memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap X_3 , dan hasil kedua X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Y , dan dalam perhitungan analisis jalur di peroleh bahwa hasil dari pengaruh tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap Y , dalam perhtungan nilai X_3 selalu kecil maka dapat diartikan bahwa X_3 atau kepuasan karyawan sangat rendah ini yang mempengaruhi kinerja pada bagian polishing pada PT.Selectrix maka perlu dilakukan pemberian semangat dan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga perlu dilakukan pelatihan agar karyawan memiliki rasa percaya diri dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci : Hipotesis assosiatif, product moment, liner berganda, dan analisis jalur

PENGARUH FAKTOR INTERNAL ATAU INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SELECTRIX

Ethanto Lail Hakim
NRP : 133010074

ABSTRACT

PT.Selectrix is an industrial company that manufactures key equipment and panel accessories. At this time in PT.Selectrix is experiencing failure to achieve targets in the coating or polishing section caused by a decrease in employee performance which causes losses to the company. Therefore, research or deepening is needed to find out the causes of performance degradation in the polishing section.

The research or deepening that will be conducted at PT.Selectrix is the influence of internal factors on employee performance by using associative hypothesis methods or relationship hypotheses to determine the effect that makes employee performance decrease in the associative hypothesis method, there are three methods used, namely product moment method, linear method multiple and path analysis methods. This method is used to determine the effect or relationship to employee performance, and to see the direct and indirect influence on Y.

In the product moment calculation, it can be seen that there are three H_a received or three rejected H_0 including X_1 with Y , X_2 with Y and X_1 with X_3 , and three H_a rejected or H_0 accepted are X_3 with Y , X_1 with X_2 , and X_2 with X_3 , which means it has no relationship or no effect. In multiple linear calculations there are two results. The first results X_1 and X_2 have the same effect on X_3 , and the results of both X_1 , X_2 , and X_3 have the same effect on Y , and in the calculation of path analysis it is found that the results of indirect effects do not have a significant effect on Y , in relation to the value of X_3 it is always small so that it can be interpreted that X_3 or very low employee satisfaction that affects the performance of the polishing section of PT.Selectrix it is necessary to give enthusiasm and motivation to the work done and also need training to be done so that employees have confidence in task or work performed.

Keywords: Associative hypothesis, product moment, multiple linear, and path analysis

DAFTAR ISI

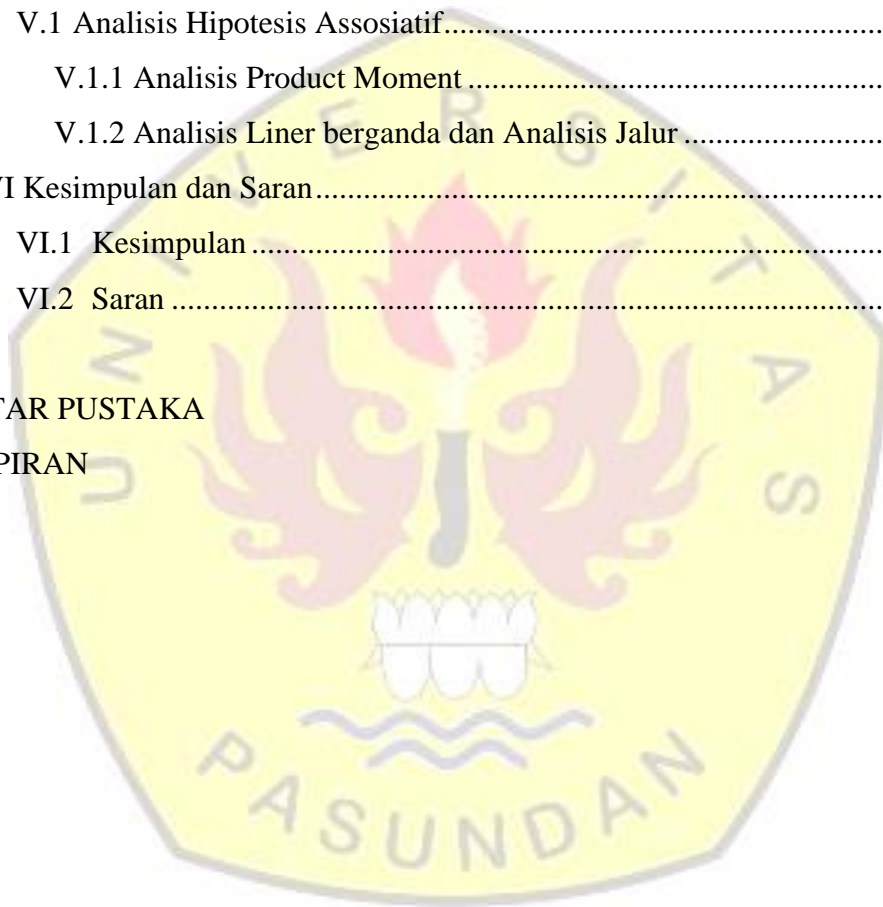
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG	xvi
Bab I Pendahuluan.....	I-1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	I-1
I.2 Perumusan Masalah	I-3
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	I-4
I.4 Pembatasan Ruang Lingkup dan Asumsi Penelitian.....	I-5
I.5 Lokasi.....	I-6
I.6 Sistematika Penulisan.....	I-6
Bab II Landasan Teori.....	II-1
II.1 Pengertian Manajemen	II-1
II.1.1 Tujuan dan Manfaat Ilmu Manajemen.....	II-1
II.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-2
II.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Proses	II-4
II.4 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia.....	II-5
II.5 Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.....	II-10
II.6 Penilaian Kinerja (Menurut Prof, Dr. Wilson)	II-14
II.6.1 Penilaian Kinerja Karyawan	II-16
II.6.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	II-18
II.6.3 Mengukur Kinerja Karyawan	II-19
II.6.4 Yang Melakukan Penilaian Dalam Perusahaan	II-22
II.6.5 Metoda Penilaian Kinerja	II-25

II.7 Pengertian Manajemen Kinerja (Menurut Saefuddhin).....	II-36
II.7.1 Kinerja Perusahaan	II-36
II.7.2 Kinerja Karyawan	II-38
II.8 Metode Penelitian	II-60
II.8.1 Jenis –Jenis Metode Penelitian	II-62
II.8.2 Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.....	II-65
II.8.3 Perbedaan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif	II-68
II.8.4 Paradigma Penelitian	II-77
II.8.5 Populasi dan Sampel.....	II-82
II.8.6 Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	II-92
II.8.7 Teknik Pengumpulan Data.....	II-95
II.8.8 Pengujian Data Validasi dan Reliabilitas	II-97
II.8.9 Hipotesis	II-103
Bab III Usulan Pemecahan Masalah	III-1
III.1 Model Penyelesaian Masalah.....	III-1
III.2 Langkah –langkah Penyelesaian Masalah	III-1
III.2.1 Latar Belakang Masalah	III-2
III.2.2 Identifikasi Masalah.....	III-2
III.2.3 Perumusan Masalah.....	III-2
III.2.4 Tujuan Pemecahan Masalah	III-2
III.2.5 Identifikasi Variabel dan Paradigma Penelitian	III-3
III.2.6 Pengumpulan Data.....	III-5
III.2.7 Penyebaran Kuesioner	III-6
III.2.8 Uji Data.....	III-7
III.2.9 Pengolahan Data	III-8
III.2.10 Analisa dan Pembahasan	III-13
III.2.11 Kesimpulan dan Saran	III-14
III.3 Langkah –langkah Penelitian.....	III-14
Bab IV Pengolahan Data	IV-1
IV.1 Profil Perusahaan	IV-1
IV.1.1 Visi dan Misi.....	IV-1
IV.1.2 Lokasi Perusahan	IV-2

IV.1.3 Output yang dihasilkan Perusahaan	IV-2
IV.2 Pengumpulan Data.....	IV-3
IV.2.1 Pengambilan Sampel Dari Populasi	IV-3
IV.2.2 Uji Data.....	IV-4
IV.3 Pengolahan Data Dengan Hipotesis Asosiatif	IV-14
IV.3.1 Pengolahan Data Product Moment	IV-14
IV.3.2 Pengolahan Data Dengan Linier Berganda dan Analisi jalur.....	IV-10
Bab V Analisis dan Pembahasan	V-1
V.1 Analisis Hipotesis Asosiatif.....	V-1
V.1.1 Analisis Product Moment	V-1
V.1.2 Analisis Linier berganda dan Analisis Jalur	V-5
Bab VI Kesimpulan dan Saran.....	VI-1
VI.1 Kesimpulan	VI-1
VI.2 Saran	VI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Data karyawan Bagian Polishing.....	L-1
Lampiran Bentuk Kuesioner	L-2



DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Target perusahaan dan hasil yang dapat dicapai.....	I-3
Gambar I.2	Lokasi Perusahaan PT.Selectrix	I-6
Gambar II.1	Fungsi –fungsi manajemen dalam manajemen bidang	II-3
Gambar II.2	Manajemen sumber daya manusia sebagai proses	II-4
Gambar II.3	Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia	II-6
Gambar II.4	Posisi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.....	II-14
Gambar II.5	Hubungan antara strategi organisasional dengan system manajemen kinerja, penilaian kinerja, dan tujuan organisasional	II-15
Gambar II.6	Kinerja	II-16
Gambar II.7	Matriks Kinerja Karyawan	II-17
Gambar II.8	Berbagai pihak yang menilai kinerja karyawan.....	II-22
Gambar II.9	Proses Penilaian MBO	II-34
Gambar II.10	Gambar distribusi normal dalam penilaian kinerja.....	II-56
Gambar II.11	Gambar lain dari distribusi normal	II-57
Gambar II.12	Gambar kurva condong kekanan	II-58
Gambar II.13	Gambar Kurva condong ke kiri	II-59
Gambar II.14	Macam-macam metode penelitian berdasarkan tujuan dan tingkat kealimiahannya tempat penelitian.....	II-63
Gambar II.15	Penelitian dan pengembangan merupakan jembatan antara <i>basic research</i> <i>dan applied research</i>	II-64
Gambar II.16	Kedudukan metode penelitian eksperimen, survey dan naturalisti	II-65
Gambar II.17	Perbedaan penelitian kuantitatif dan kualitatif	II-68
Gambar II.18	Generalisasi model penelitian kuantitatif	II-72
Gambar II.19	Generalisasi model penelitian kualitatif	II-72
Gambar II.20	Paradigma sederhana	II-77
Gambar II.21	Paradigma sederhana, menunjukkan hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen secara berurutan.....	II-79
Gambar II.22	Paradigma ganda dengan dua variabel Independen X_1 dan X_2 dan satu variabel dependen Y.....	II-79
Gambar II.23	Paradigma ganda dengan tiga variabel independen	II-80
Gambar II.24	Paradigma ganda dengan satu variabel independen dan dua variabel dependen	II-80
Gambar II.25	Paradigma ganda dua variabel indenpenden dan dua variabel dependen	II-81
Gambar II.26	Paradigma jalur	II-81
Gambar II.27	Macam-macam teknik sampling	II-83
Gambar II.28	Teknik <i>simple random sampling</i>	II-84
Gambar II.29	Teknik <i>proportionate stratified random sampling</i>	II-84

Gambar II.30	Teknik sampling area (cluster)	II-86
Gambar II.31	Gambar sampling.....	II-87
Gambar II.32	Snowball sampling.....	II-89
Gambar II.33	Contoh <i>semantic defferensial</i>	II-94
Gambar II.34	Pengujian reabilitas gabungan	II-101
Gambar III.1	Paradigma jalur.....	III-4
Gambar III.2	Paradigma penelitian yang digunakan	III-5
Gambar III.3	Proses penyusunan kerangka berpikir untuk merumuskan hipotesi	III-9
Gambar III.4	Flowchart penelitian	III-14
Gambar IV.1	Lokasi PT.Selectrix bandung.....	IV-2
Gambar IV.2	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan Y.....	IV-16
Gambar IV.3	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X2 dengan Y.....	IV-17
Gambar IV.4	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X3 dengan Y.....	IV-19
Gambar IV.5	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan X2.....	IV-20
Gambar IV.6	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan X3.....	IV-22
Gambar IV.7	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X2 dengan X3.....	IV-23
Gambar IV.8	Paradigma yang digunakan untuk perhitungan regresi yang pertama	IV-24
Gambar IV.9	Uji t untuk melihat pengaruh parsial (sendiri).....	IV-25
Gambar IV.10	Uji f untuk melihat pengaruh simultan (bersama-sama).....	IV-26
Gambar IV.11	Gambar koefisien determinasi	IV-26
Gambar IV.12	Paradigma yang digunakan untuk perhitungan regresi yang kedua	IV-26
Gambar IV.13	Uji t untuk melihat pengaruh parsial (sendiri).....	IV-27
Gambar IV.14	Uji f untuk melihat pengaruh simultan (bersama-sama).....	IV-28
Gambar IV.15	Gambar koefisien determinasi	IV-29
Gambar IV.16	Gambar analisis jalur perhitungan pertama	IV-30
Gambar IV.17	Gambar analisis jalur perhitungan kedua	IV-31
Gambar V.1	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan Y.....	V-1
Gambar V.2	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X2 dengan Y.....	V-2
Gambar V.3	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X3 dengan Y.....	V-2
Gambar V.4	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan X2.....	V-3
Gambar V.5	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X1 dengan X3.....	V-3
Gambar V.6	Uji signifikansi korelasi dua fihak antara X2 dengan X3.....	V-4
Gambar V.7	Kurva hipotesis perhitungan pertama	V-7
Gambar V.8	Kurva hipotesis perhitungan kedua	V-7
Gambar V.9	Analisis jalur	V-8

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Metoda rangking langsung	II-26
Tabel II.2	Rangking alternatif	II-27
Tabel II.3	Distribusi paksaan.....	II-29
Tabel II.4	Skala grafik.....	II-30
Tabel II.5	Contoh critical incident.....	II-31
Tabel II.6	Contoh derajat atau kinerja yang digunakan perusahaan.....	II-44
Tabel II.7	Contoh formulir penilaian kinerja	II-50
Tabel II.8	Contoh formulir penilaian kinerja	II-50
Tabel II.9	Contoh formulir penilaian kinerja	II-51
Tabel II.10	Contoh formulir penilaian kinerja	II-51
Tabel II.11	Contoh formulir penilaian kinerja	II-52
Tabel II.12	Perbedaan aksioma antara metode kualitatif dan kuantitatif ..	II-69
Tabel II.13	karakteristik metode kuantitatif dan kualitatif.....	II-75
Tabel II.14	Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan	II-90
Tabel III.1	Variabel kompensasi.....	III-3
Tabel III.2	Variabel karir	III-3
Tabel III.3	variabel kepuasan dan kinerja.....	III-4
Tabel III.4	Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan	III-7
Tabel III-5	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisiensi korelasi	III-11
Tabel IV.1	Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan	IV-3
Tabel IV.2	Rentang usia karyawan	IV-4
Tabel IV.3	Masa kerja karyawan	IV-4
Tabel IV.4	Pengurutan jumlah Skor dari yang terendah sampai yang tertinggi variabel X1 (kompensasi).....	IV-5
Tabel IV.5	Pengolahan skor X1 (Kompensasi)	IV-6
Tabel IV.6	Pengurutan jumlah Skor dari yang terendah sampai yang tertinggi variabel X2 (Karir)	IV-6
Tabel IV.7	Pengolahan skor X2 (Karir).....	IV-7
Tabel IV.8	Pengurutan jumlah Skor dari yang terendah sampai yang tertinggi variabel X3 (Kepuasan).....	IV-7
Tabel IV.9	Pengolahan skor X3 (Kepuasan)	IV-8
Tabel IV.10	Pengurutan jumlah Skor dari yang terendah sampai yang tertinggi variabel Y (Kinerja).....	IV-8
Tabel IV.11	Pengolahan skor Y (Kinerja)	IV-9
Tabel IV.12	Validasi	IV-9

Tabel IV.13	Tabel belah dua (split half) X1 kompensasi	IV-10
Tabel IV.14	Tabel belah dua (split half) X2 karir.....	IV-11
Tabel IV.15	Tabel belah dua (split half) X3 kepuasan	IV-12
Tabel IV.16	Tabel belah dua (split half) Y kinerja	IV-13
Tabel IV.17	Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi	IV-13
Tabel IV.18	Tabel reliabilitas	IV-14
Tabel IV.19	Tabel product moment X1 dengan Y.....	IV-15
Tabel IV.20	Tabel product moment X2 dengan Y.....	IV-16
Tabel IV.21	Tabel product moment X3 dengan Y.....	IV-18
Tabel IV.22	Tabel product moment X1 dengan X2	IV-19
Tabel IV.23	Tabel product moment X1 dengan X3	IV-21
Tabel IV.24	Tabel product moment X2 dengan X3.....	IV-22



BAB I PENDAHULUAN

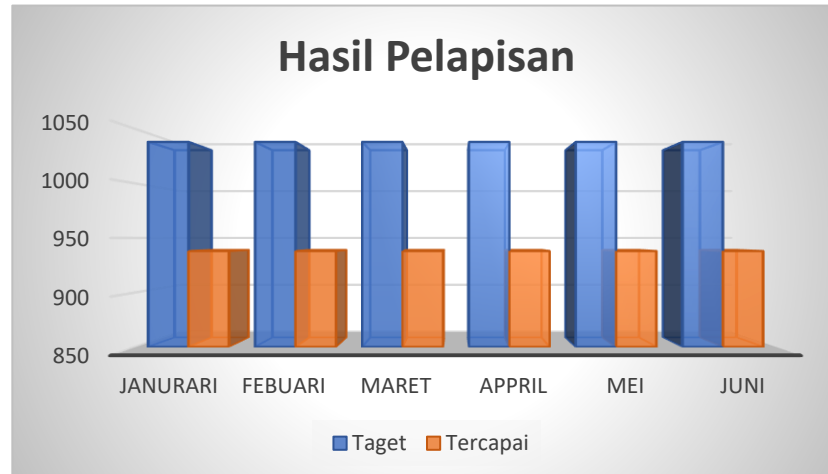
I.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka mau jangka panjang pendek dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi yang lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan organisasi lain. Manager yang berhasil adalah mereka yang dapat melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan dari faktor manusia dan karyawan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia telah menjadi sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila dulu manusia hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi, sekarang manusia telah menjadi perhatian utama untuk pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan atau organisasi merupakan tempat dimana sekumpulan manusia saling berinteraksi dalam kesepakatan untuk memenuhi atau untuk dapat mencapai sesuatu hasil yang diinginkan melalui serangkaian proses kegiatan bertujuan untuk memanfaatkan sumber sumber yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja yang baik dan dapat membuat perusahaan itu bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat. Dalam era globalisasi sekarang ini suatu perusahaan dituntut untuk selalu menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dan dapat memberikan keuntungan

untuk perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan PT.Selectrix merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur pembuatan kunci dan aksesoris panel. Selectrix Industries dimulai sebagai sebuah bisnis keluarga kecil diPreston Kembali pada tahun 1978. Selectrix Industries memiliki dua spesialis utama yaitu merek selectstlok kunci industry, kait, engsel, dan penyegelan karet yang digunakan dalam setiap lemari sheetmetal. Aplikasi dapat mencakup switchboards listrik, rak server IT, lemari telekomunikasi, truk, kendaraan dinas, bus, kereta api, trem, dan aplikasi lainnya yang membutuhkan lemari besi terkunci. Lalu ada lengan teknologi tinggi dari Grup Selectrix, disebut Selectrail, Selectrail mengkususkan diri dalam produk untuk melayani industri Railway Signalling. Perusahaan Selectrix harus selalu memperhatikan kinerja karyawan ataupun pagawai untuk menjaga kemampuan perusahaan dalam bersaing melawan kompetitornya, yang dijaga perusahaan seperti input, proses, dan output. Input seperti sumber daya yang digunakan, sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya material. Proses seperti melakukan pengolahan yang baik, seperti kinerja yang dihasilkan, kemampuan yang mempuni atau kemampuan yang telah di buat standart oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan sama atau bahkan bisa diatas rata-rata namun kemampuan tidak boleh dibawah rata rata atau dibawah standart perusahaan karena itu bisa membuat performen perusahaan menjadi melambat atau bahkan menjadi menurun. Output merupakan hasil akhir yang ada di dalam bagian proses atau dibagian akhir pengolahan. Dibawah ini merupakan target perusahaan yang telah ditetapkan pada bagian pelapisan, dan hasil yang dapat dicapai dalam melakukan pelapisan ditunjukkan pada gambar I.1.



Gambar I.1 Target perusahaan dan hasil yang dapat dicapai

Dalam grafik diatas dapat dilihat target yang ditentukan adalah 1038, hasil ini didapat dari jumlah waktu kerja sebanyak 173 jam (selama 1 bulan), apabila dilakukan penjabaran dapat diketahui bahwa 1 barang dilakukan selama 10 menit, sedangkan 6 barang dapat dilakukan dalam waktu selama 1 jam, 42 barang dilakukan selama 7 jam, sehingga apabila 1038 barang dapat dilakukan selama 173 jam. Dalam grafik diatas juga dapat lihat bahwa yang dapat dicapai oleh karyawan atau pekerja sebanyak 938 barang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang ada, faktor internal ini berupa seperti kompetensi, disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Semua itu merupakan factor penting yang dapat mempengaruhi perusahaan, berdasarkan latar belakang masalah penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan, dengan mengangkat judul “Pengaruh faktor Internal terhadap kinerja karyawan pada PT.Selextric.

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, menjadi rumusan masalah dalam study khusus ini, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan pada bagian pelapisan?
2. Seberapa besar pengaruh karir karyawan terhadap kepuasan pada bagian pelapisan?

3. Seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap karir pada bagian pelapisan?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan?
6. Seberapa besar pengaruh karir terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT.Selectrix sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari study khusus ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan pada bagian pelapisan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karir karyawan terhadap kepuasan pada bagian pelapisan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap karir pada bagian pelapisan
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karir terhadap kinerja karyawan pada bagian pelapisan

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh dari tugas akhir anatra lain:

1.3.2.1 Manfaat Bagi Perusahaan

1. Hasil tugas akhir yang dilaporkan bias menjadi tambahan informasi bagi perusahaan
2. Sebagai masukan bagi pihak management untuk mengambil keputusan

3. Sebagai sarana untuk menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dengan Universitas Pasundan dimasa yang akan datang

I.3.2.2 Manfaat Bagi Penulis

1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja dan waktu standar dalam dunia kerja
2. Mampu menggali pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan waktu standar
3. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori – teori yang diperoleh selama kuliah

1.4 Pembatasan Ruang Lingkup dan Asumsi penelitian

Pembatasan ruang lingkup dan asumsi penelitian bertujuan untuk mengurangi ruang lingkup permasalahan supaya pembahasan tidak menyimpang dari tujuan penelitian dan lebih terarah, sehingga penelitian dapat dilakukan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pembatasan ruang lingkup yang digunakan pada pembahasan dari penyelesaian masalah ini adalah sebagai berikut :

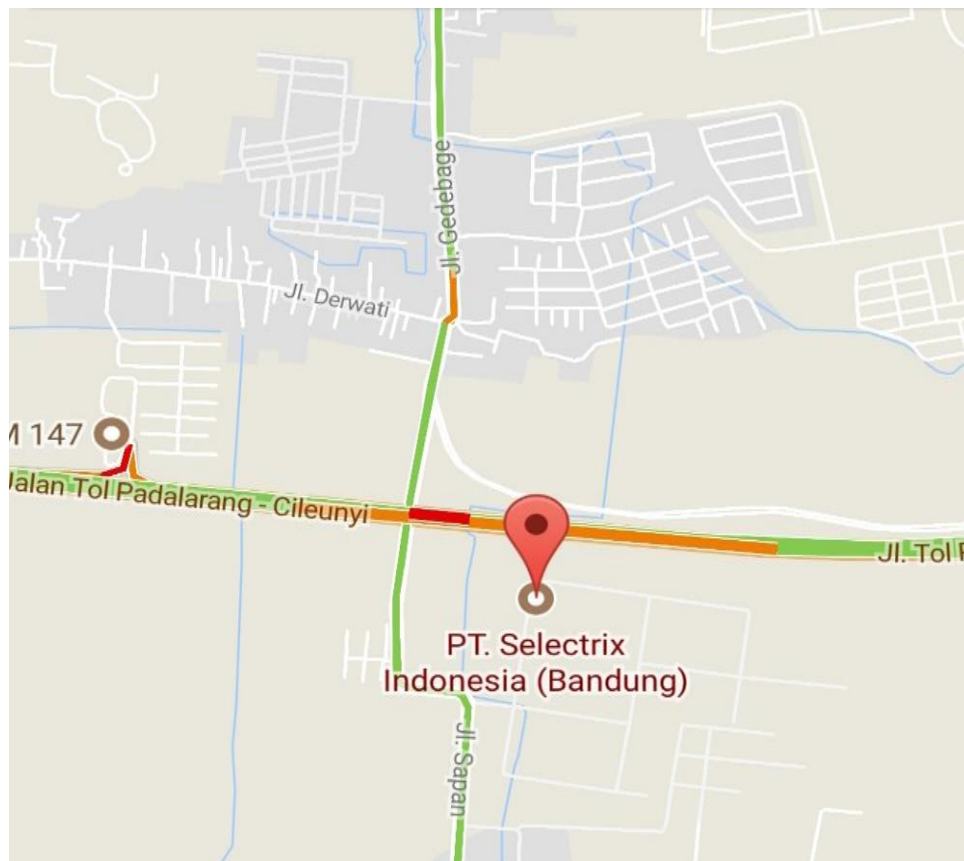
1. Penelitian dilakukan di PT Selextric bandung
2. Penelitian yang dilakukan hanya membahas kinerja karyawan
3. Penyebab dan pengaruh yang terjadi terhadap kinerja karyawan

Asumsi – asumsi yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh berdasarkan dari hasil kuisisioner, dapat mewakili seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT Selextric bandung. Dan dapat dinyatakan relevan serta dapat digunakan untuk melakukan pengolahan data selanjutnya

1.5 Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan PT.Selectric Bandung, yang beralamat: Kawasan Industry De Prima Terra I. Jalan Sapan Block A1 no 6-7, bojongsoang, Tegalluar, Bandung. Jawa Barat 40288. Nomer telepon atau fax perusahaan (022) 87301000, dan alamat web yang dimiliki oleh perusahaan www.Selectrix.com. Gambar I.2 menunjukkan lokasi perusahaan PT.Selectric.



Sumber: Google Maps, 2018

Gambar I.2 Lokasi perusahaan PT.Selectric

1.6 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan memudahkan penulis dalam melakukan penyajian, penyusunan dan pembahasan laporan, maka penulisan laporan ini disusun dengan sistematika penulisan seperti dibawah ini :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab I pendahuluan, bab ini memberikan gambaran mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika pembahasan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab II Landasan teori, bab ini berisikan teori teori dasar yang digunakan sebagai pendukung dalam melakukan pemecahan masalah kinerja yang timbul di perusahaan dan juga untuk memperkuat dilakukanya penyelesaian masalah dengan metode yang akan digunakan.

BAB III. USULAN PEMECAHAN MASALAH

Bab III usulan pemecahan masalah, bab ini merupakan penjelasan tentang gambaran umum perusahaan pada perusahaan PT.Selextric, dan penjelasan mengenai model pemecahan masalah dari penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT.Selextric serta langkah – langkah yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang terdapat pada kinerja karyawan pada perusahaan PT.Selextric.

BAB IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab IV pengumpulan dan pengolahan data, bab ini berisi data yang diperoleh dari perusahaan PT.Selextric yang dijadikan lokasi penelitian kinerja karyawan, yang menggunakan kuisisioner, untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT.Selextric data dari hasil kuisisioner tersebut akan digunakan untuk melakukan pengolahan dan pemecahan masalah untuk menjadi jawaban dari penyelesaian penelitian yang dilakukan.

BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab V analisis dan pembahasan berisikan tentang analisis dari pengolahan data serta pembahasan dari hasil pemecahan masalah yang merupakan implementasi dari penggunaan metode kinerja karyawan pada penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT.Selextric.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI kesimpulan dan saran berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan masalah yang mencerminkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dan saran – saran atau rekomendasi yang diberikan oleh penulis untuk perusahaan PT.Selextric Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, M. 2016. Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Basuki, Agus Tri. 2014. Penggunaan SPSS Dalam Statistik. Yogyakarta: Danisa Media
- Irham Fahmi. 2012. Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta, cv.
- Permatasari, Rifiani Ita. 2006. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Volume 2 (halaman. 185).
- Saifuddin Bachrun. 2014. Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah. Jakarta Pusat: Laziz Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, cv.
- Suma, K. 2006. Pengaruh Struktur Kelompok dan Tipe Masalah Terhadap Kinerja Pemecahan Masalah Siswa. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran IKIP Negeri Singaraja.
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

