

ANALISIS PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN,
DAN PENCAPAIAN HASIL KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Jasa Marga)

Oleh :

Retnowati

Dian Milasari

Fakultas Ekonomi
Universitas Pekalongan

2019

LAPORAN PENELITIAN

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : " Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Pencapaian Hasil Kerja Terhadap Semangat Kerja(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Marga)

Bidang Ilmu : Ekonomi

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Dra.Retnowati,MSi
- b. NPP : 110995095
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Manajemen
- e. Telepon/Email : 08156937580/ retno.adyvis@gmail.com
- f. Waktu : Juni 2019 – Desember 2019
- g. Biaya : Rp 3000.000

Anggota

Nama Lengkap : Dian Milasari,SE.MM

Pekalongan, 20 Desember 2019

Mengetahui

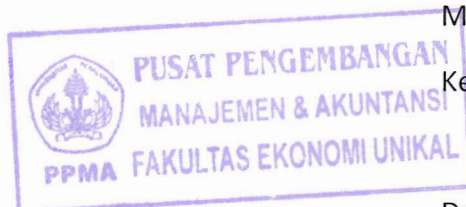


Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pekalongan

Choliq Sabana,SE.MSi

Ketua Tim

Dra.Retnowati,MSi



Menyetujui

Ketua PPMA

Dra.Retnowati,MSi

NPP:110995095



UNIVERSITAS PEKALONGAN

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen Status terakreditasi SK BAN-PT Nomor : 372/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014
Prodi Akuntansi Status terakreditasi SK BAN-PT Nomor : 2142/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2018
Alamat : Jl. Sriwijaya No. 3 Pekalongan Telp. (0285) 421464 Ext. 14

SURAT TUGAS

Nomor : 202 / J.16.03 / FE / V / 2019

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan dengan ini menugaskan kepada :

N a m a : 1. Dra. Retnowati, M.Si.
2. Dian Milasari, S.E., M.M.

J a b a t a n : Dosen Fakultas Ekonomi

Unit Organisasi : Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

T u g a s : Penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan & Pencapaian Hasil Kerja terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Jasa Marga Persero)”**

Tempat : PT. Jasa Marga Persero

Jangka Waktu : 7 Bulan (Juni – Desember 2019)

Demikian untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Pekalongan, 28 Mei 2019

Dekan,


Cholig Sabana, S.E., M.Si.
NPP. 110995093

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Pembahasan

Dinamika perekonomian Indonesia, tidak akan terlepas dari kemampuan sektor atau para pelaku ekonomi. Di Indonesia dikenal adanya sector pemerintah, BUMN, BUMS dan KUKM. Salah satunya adalah BUMN merupakan badan usaha milik negara yang terus dituntut untuk dapat mengadaptasikan dirinya dalam lingkungan dunia usaha dimana dewasa ini dalam perkembangannya sangat dipengaruhi oleh factor unpredictable (penuh dengan ketidakpastian), penuh ketidakpastian (*uncertainty*) dan sangat sulit dikendalikan (*uncontrollable*).

Denagan semakin cepatnya perubahan lingkungan dan daya saing (*competitive*) yang cukup ketat maka khususnya PT. Jasa Marga (Persero) harus mampu merespon dan tanggap dalam mengantisipasi kondisi tersebut dengan lebih meningkatkan kemampuan internal organisasi perusahaannya serta dalam kerangka mengantisipasi eksternal perusahaan.

Kebijakan dan keputusan manajemen merupakan perangkat yang akan menjadikan maju mundurnya suatu organisasi perusahaan sehingga dibutuhkan manajemen yang professional. Khususnya PT. Jasa Marga (Persero) Pusat dan tugas wewenangnya adalah menangani dan mengelola penyelenggaraan tol wilayah Jakarta-Cikampek. Untuk itu, dalam pengelolaannya dibutuhkan tenaga yang lebih menguasai terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan manajemen jalan tol.

Dalam kaitannya dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama hal-hal lain yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan dri karyawan.

Untuk menjaga agar semnagta kerja karyawannya, pemimpin perusahaan harus memperhatikan juga terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhab dalam bentuk jaminan karir, yang memberikan kesempatan secara individu untuk maju, dengan adanya jaminan karir diharapkan dapat meningkatkan martabat dan harga diri,

sehingga akan terpelihara ketenangan dan semangat kerja yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Dalam pengembangan karir yang terdiri dari program dan system karir dapat dilaksanakan melalui promosi jabatan, sebenarnya salah satu yang akan dicapai adalah semangat kerja karyawan dapat terwujud, sebab apabila semangat kerja karyawan menurun akan menghambat ke arah pencapaian tujuan perusahaan, sehingga apabila dibiarkan akan mengakibatkan terjadinya keadaan yang tidak diharapkan.

PT. Jasa Marga (Persro) diantaranya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan setelah menempati formasi kerja yang baru. Selain hal tersebut, dengan promosi jabatan akan mengakibatkan dan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian hasil kerja karyawan. Sedangkan pelaksanaan promosi yang telah dilaksanakan diantaranya mempromosikan staf karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu, hal ini terutama dalam rangka untuk menimbulkan sikap positif dari karyawan yang bersangkutan. Terdapatnya beberapa karyawan yang tidak mempunyai keseriusan atau kesanggupan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan promosi jabatan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.2 Identitas, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Semangat kerja menjadi factor utama guna terwujudnya tujuan organisasi. Persoalan semangat kerja sangat kompleks dan banyak factor yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, penghasilan, pemberian upah dan insentif, jaminan social, kondisi hubungan kerja, kesehatan serta jaminan karir.

Dalam pengembangan karir yang terdiri dari program dan system karir dapat dilaksanakan melalui promosi jabatan, salah satu yang akan dicapai adalah semangat kerja karyawan dapat terwujud, sebab apabila semangat kerja karyawan menurun akan menghambat ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar penelitian tidak melebar maka penulis batasi bahwa pengelolaan SDM dalam hal ini kaitannya dengan promosi jabatan terhadap semangat kerja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut : “ Apakah pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Jakarta-Cikampek”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja di PT. Marga (Persero) cabang Jakarta-Cikampek.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Bagi Ilmu Pengetahuan

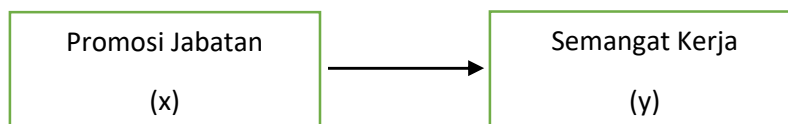
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memebrikan manfaat serta masukan-masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan di bidang kepegawaian atau kepersonaliaan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi dasar acuan untuk pengembangan lebih lanjut bagi pihak yang berminat dalam masalah ini.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan brmanfaat bagi pimpinan maupun karyawan serta pihak yang terlibat di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Jakarta-Cikampek, sehingga dapat melaksanakan promosi jabatan yang merupakan factor penting dalam meningkatkan semngat kerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan efektivitas kerja secara maksimal.

1.5 Kerangka pemikiran

Bertitik tolak dari latar belakang dan identifikasi masalah dan dihubungkan dengan judul penelitian, maka didapatkan dua fenomena yaitu : fenomena promosi jabatan dan semangat kerja. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

PT. Jasa Marga (Persero) dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggaraan jalan tol, harus mampu memenuhi tanggungjawab secara optimal dalam melayani masyarakat, oleh karena

itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Salah satu cara agar tercipta semangat kerja yang tinggi adalah melalui promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, keahlian dan sebagainya. Dengan adanya pelaksanaan mutasi kerja yang baik dalam hal ini adalah promosi akan mencegah dan menghindari ketidakpuasan maupun kejenuhan pada posisi yang terus menerus serta akan terpelihara ketenangan dan semangat kerja yang dapat meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

1.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diungkapkan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case study*), dengan teknik pengamatan yang digunakan adalah observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

Obyek penelitian ini akan dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Jakarta-Cikampek. Jln. Teuku Umar. Sepanjang Jaya Bekasi 17114 Jawa Barat.

Operasionalisasi Variabel

Variable-variabel dalam penelitian ini adalah promosi jabatan (x) dan semangat kerja (y)

1. Promosi Jabatan

Promosi adalah kemajuan dari seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih besar, prestige atau status yang lebih tinggi, kecanggapan yang lebih besar dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

Indicator variable promosi jabatan terdiri dari : Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, dan disiplin

2. Semangat Kerja

Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari total populasi yang ada. Adapun yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. JasaMarga

(Persero), agar sampel yang diambil dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada yaitu 900 orang karyawan, maka ditentukan sebagian jumlah populasi yang dipilih sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Untuk menentukan data pada yang diperlukan dalam penelitian ini, apakah data primer atau sekunder, kuantitatif dan kualitatif, terlebih dahulu perlu “ mengoperasionalkan” variable-variabel yang telah diinventarisasikan di dalam pendekatan masalah, caranya dengan menentukan indikator-indikator dari setiap variable yang merupakan data informasi yang akan digunakan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara :

- a. **Observasi**, adalah cara mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung terhadap obyek yang diteliti
- b. **Wawancara**, adalah cara pengumpulan data dengan tatap muka dan bertemu langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan
- c. **Angket**, adalah cara pengumpulan data dengan jalan emmeberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden maupun infroman.
- d. **Studi Pustaka**, adalah cara pengumpulan data dengan membaca literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis

Untuk mengetahui analisis pengaruh promosi jabatan semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) digunakan analisis sebagai berikut :

1. Uji Validasi

Variabel yang digunakan sebagai alat ukur perlu diuji validitasnya. Baik tidaknya variable ini tercermin dalam questioner yang disajikan. Dan apabila questioner dengan fasilitas yang tidak memenuhi syarat akan menyebabkan ketepatan pengukuran tidak dapat dipertanggung jawabkan

2. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan dengan kesalahan pengukur (*error of measurement*) menunjuk pada sejauh mana inkosistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada sekelompok subyek yang sama. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 11 for windows.

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap reliabel dengan menggunakan table kriteria indeks koefisien reliabilitas (Arikunto, 1997)

No	Interval	Kriteria
1	<0,299	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

3. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas (x) dengan variable tergantung (y), dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variable independent berpengaruh terhadap variable dependent, dalam penelitian ini apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja dengan cara sebagai berikut :

- a. Menentukan kriteria hipotesis
- b. Menentukan α (alpha), digunakan alpha 0,05
- c. Menentukan nilai t-hitung

METODE PEMBAHASAN

Promosi jabatan dan hubungan dengan peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Jakarta-Cikampek pada bab ini akan dianalisis berdasarkan data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 90 responden yaitu karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Jakarta-Cikampek

Identitas Responden

Data yang diperoleh oleh peneliti dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu:

1. Jenis Kelamin

Jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden seperti pada tabel berikut menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 70% sedangkan sisanya sebesar 30% adalah wanita

Tabel Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	63	70%
Perempuan	27	30%
Jumlah	90	100%

Sumber : Data Primer yang di olah

2. Umur Responden

Jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan umur responden dapat dilihat pada tabel berikut yang dikelompokan dengan tingkat umur, yaitu : kurang atau sama dengan dari 20 tahun, antara 21 – 27 tahun, antara 28 – 35 tahun, antara 36 -50 tahun dan diatas 50 tahun

Tabel Umur Responden

Usia	Jumlah	Prosentase
≤ 20 tahun	12	13,2%
21 – 27 tahun	17	18,7%
28 – 35 tahun	22	24,3%
36 – 50 tahun	32	36,5%
≥ 50 tahun	7	7,6%
Jumlah	90	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

3. Pendidikan Responden

Jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat pada tabel berikut yang dikelompokkan dengan tingkat pendidikan, yaitu tidak tamat SD, SD, SMP, SMU dan S1

Tabel Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Tidak tamat SD	2	2,22
SD	5	5,56
SMP	13	14,44
SMU	64	71,11
S1	6	6,67
Jumlah	90	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

4. Penghasilan Responden

Jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan penghasilan responden dapat dilihat pada tabel berikut yang dikelompokkan dengan tingkat pendapatan, yaitu : kurang dari atau sama dengan 1.500.000, diatas 1.500.000 – 3.000.000, diatas 3.000.000 – 5.000.000, diatas 5.000.000 – 7.000.000, dan diatas 7.000.000

Tabel Penghasilan Responden

Penghasilan perbulan	Jumlah	Prosentase
≤Rp. 1. 500.000	6	6,67
>Rp. 1.500.000 – 3.000.000	17	18,89
>Rp. 3.000.000 – 5.000.000	38	42,22
>Rp. 5.000.000 – 7.000.000	21	23,33
>Rp. 7.000.000	8	8,89
Jumlah	90	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dengan responden karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Jakarta –Cikampek dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil kuesioner didapatkan bahwa dari keseluruhan responden, berdasarkan dari jenis kelamin yang dominan adalah laki-laki, dari usia yang dominan adalah usia 36 – 50 tahun, dari pendidikan responden yang dominan adalah SMU, serta dari penghasilan responden terbanyak adalah >Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000
2. Dari hasil analisis menggunakan analisis regresi didapatkan persamaan $y=6,509+0,191x$. interpretasi dari persamaan tersebut adalah nilai b positif menunjukkan bahwa apabila dilakukan promosi jabatan dengan pertimbangan senioritas, pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, loyalitas, dan supelitas, maka akan meningkatkan semangat kerja.
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga bahwa pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan” dapat diterima terbukti dengan uji hipotesis (uji-t), didapatkan t-hitung (4,118) > t-tabel (2,660) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja.
4. R Square (R^2) = 0,162, artinya semangat kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 16,2 % .

Saran

Sesuai dengan tujuan perusahaan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas karyawan, maka penulis ingin menyampaikan saran yang sekiranya dapat diambil manfaat oleh perusaha, yaitu :

1. Pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Jakarta-Cikampek perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan dengan memperlihatkan faktor-faktor : a) kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan, b) keadilan mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap karyawan, penilaian tersebut harus jujur dan obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Soemadji Nitisemito (1992). **Manajemen Personalia**. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Azwar Nasution. 1997. **Reliabilitas dan Validitas**. Jakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Bedjo Siswanto (1997), **Manajemen Tenaga Kerja**. Penerbit Sinar Baru , Bandung
- Heidrachman dan Suad Husnan (1994). **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi* . Yogyakarta : BPFE
- Malayu S.P. Hasibuan (1990), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta
- Moekijat (1999), **Manajemen Kepegawaian** Penerbit Alumni, Bandung
- Suharsini Arikunto. 1997. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta
- Supranto, J. (1997). **Statistik: Aplikasi dan Teori**. Jilid 2. Jakarta : Erlangga
- Umar, Husein (2001). **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.