

ABSTRACT

Human resource in organization is crucial aspect that determining organization effectiveness. In its implication, organization needs always investment to recruits, selects, and maintains its human resources. The problem is expansion of human resource that later on can be dependable is not easy work because must balance with job effectiveness of its resources. Job effectiveness will be realized with optimize ability of employee in accomplish their duties. One of way to optimize the ability which owned by every employee is by conducting job enrichment. The main purpose of this method is to increase responsibility, autonomy, and policy control of employees, which means is company effort to add planning and control responsibility to employees.

This research tested how relationship among job enrichment and its component which are: skill variety, task identify, task significant, autonomy, and feedback; with job effectiveness of employees.

The sample of this research is employee of PT. Kereta Api Dipo Lok Bandung. The result of this research indicates that there are positive and significant relationships between skill variety, autonomy, and job enrichment; with job effectiveness. Besides that, this research found that there are negative and significant relationships between task significant and feedback with job effectiveness.

Key Words: *Skill Variety, Task Identify, Task Significant, Autonomy, Feedback, Job Enrichment, Job Effectiveness.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan organisasi. Dalam implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Persoalannya adalah pengembangan SDM yang nantinya bisa diandalkan bukan pekerjaan yang mudah sebab harus diimbangi dengan efektivitas kerja sumber dayanya. Efektivitas kerja akan terwujud dengan mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah dengan melakukan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*). Tujuan utama dari metode ini adalah untuk meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali kebijakan seorang karyawan; dalam arti merupakan upaya perusahaan untuk menambah tanggung jawab perencanaan dan pengendalian kepada karyawan.

Penelitian ini menguji bagaimana hubungan antara *job enrichment* beserta komponennya yaitu: *skill variety*, *task identify*, *task significant*, *autonomy*, dan *feedback*; dengan efektivitas kerja karyawan.

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Dipo Lok Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *skill variety*, *autonomy*, dan *job enrichment*; dengan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *task significant* dan *feedback* dengan efektivitas kerja.

Kata-Kata Kunci: *Skill Variety*, *Task Identify*, *Task Significant*, *Autonomy*, *Feedback*, *Job Enrichment*, Efektivitas Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRACT	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Desain/Rancangan Pekerjaan	14
2.3 Pemerdayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>).....	18
2.3.1 Pengertian Pemerdayaan Pekerjaan.....	19

2.3.2 Fungsi Pemerdayaan Pekerjaan	19
2.3.3 Dimensi Pemerdayaan Pekerjaan	22
2.3.4 Manfaat Pemerdayaan Pekerjaan	23
2.4 Efektivitas Kerja	25
2.4.1 Pengertian Efektivitas Kerja	25
2.4.2 Indikator Efektivitas Kerja	27
2.5 Hubungan Komponen <i>Job Enrichment</i> dengan Efektivitas Kerja	28
2.6 Hubungan <i>Job Enrichment</i> dengan Efektivitas Kerja	31
2.7 Hipotesis Penelitian dan Model Penelitian	33
 BAB III METODE PENELITIAN	 35
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.2 Metode Pengumpulan Data	36
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	37
3.4 Metode Analisis	39
3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.4.2 Uji Outliers	41
3.4.3 Pengujian Hipotesis	42
 BAB IV ANALISIS DATA	 44
4.1 Hasil Pengumpulan Data	44
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas	47
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3 Hasil Uji <i>Outliers</i>	53
4.4 Pengujian Hipotesis	54
4.4.1 Pengujian Hubungan Parsial Komponen <i>Job Enrichment</i> dengan Efektivitas Kerja	54

4.4.2 Pengujian Hubungan Simultan Komponen <i>Job Enrichment</i> dengan Efektivitas Kerja.....	56
4.5 Pembahasan Hasil	57
BAB V PENUTUP	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan	62
5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang.....	63
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Penyebab Kecelakaan KA tahun 2008 (s.d. November 2008).....	3
Gambar 2.1 Pendekatan Individual dan Kelompok Dalam Desain Pekerjaan.....	15
Gambar 2.2 Hubungan Pemerdayaan Pekerja dengan Efektivitas Kerja	21
Gambar 2.3 Tiga Pandangan Mengenai Efektivitas Kerja	26
Gambar 2.4 Hubungan Pemerdayaan Pekerja dengan Efektivitas Kerja	28
Gambar 2.5 Model Penelitian	34

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kereta Api (Jumlah Kejadian di Seluruh Indonesia)	2
Tabel 3.1 Pengukuran/Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Skor Metode <i>Likert</i>	39
Tabel 4.1 Hasil Pembagian dan Pengolahan Kuisisioner.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden (N=120) ..	45
Tabel 4.3 Keseluruhan Uji Validitas dengan Analisis Faktor	49
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Validitas dengan Analisis Faktor	50
Tabel 4.5 Keseluruhan Uji Reliabilitas dengan koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	51
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas dengan koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> ..	52
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Outliers - Mahalanobis Distance Squared</i>	53
Table 4.8 Hasil Analisis Korelasi Spearman Parsial (N=120)	55
Table 4.9 Hasil Analisis Korelasi Spearman Simultan (N=120).....	57
Table 4.10 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	57