

ABSTRAK

Penelitian dengan judul *Studi Deskriptif Mengenai Area Masalah Kepegawaian berdasarkan Blockage pada pegawai level operator di PT. "X" Cimahi* bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai area-area masalah kepegawaian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan teknik survei sebagai metode pengumpulan data. Populasi sasaran penelitian ini adalah pegawai level operator di PT. "X" Cimahi. Sementara sampel dari penelitian ini berjumlah 57 orang yang memenuhi karakteristik populasi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner hasil modifikasi peneliti berdasarkan **Blockage Questionnaire oleh Mike Woodcock & Dave Francis (1979)**. Alat ukur ini terdiri dari 80 pernyataan mengenai kondisi perusahaan yang mengalami masalah kepegawaian. Area Masalah Kepegawaian mencakup 8 Area Masalah yaitu: *Inadequate Recruitment & Selection, Confused Organizational Blockage, Inadequate Control, Poor Training, Low Motivation, Poor Teamwork, Innapropriate Management Philosophy* dan *Unfair Rewards*. Total skor tiap area masalah akan dihitung melalui distribusi frekuensi dan dikategorikan dengan tolak ukur median untuk membedakan area-area masalah yang signifikan dan tidak signifikan. Area masalah utama akan terlihat dari area masalah yang signifikan dengan persentase responden tertinggi. Berdasarkan hasil uji coba alat ukur, diketahui bahwa validitas alat ukur adalah 0,49 (Kriteria **Masrun**) dan reliabilitas sebesar 0,900 (Kriteria **Guilford**). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item dalam alat ukur telah mewakili teori yang digunakan dan alat ukur tersebut dapat dipercaya.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat 4 area masalah yang dianggap signifikan oleh responden. Masing-masing area masalah tersebut sesuai dengan keurutan persentase tertinggi adalah: area masalah *Low Motivation* dengan 74,5%, kemudian sebesar 64,9% responden menganggap area masalah *Inadequate Control* dan *Poor Training* sebagai area masalah yang signifikan dan area masalah *Innapropriate Management Philosophy*, sebesar 61,4% responden menganggap area masalah tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dari peneliti adalah agar pihak manajemen lebih memperhatikan cara memperlakukan dan memberlakukan sistem peraturan dan imbalan di perusahaan, diberikannya pelatihan berkala pada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan keahlian dan pemahaman terhadap tuntutan perusahaan, serta pemberian penghargaan akan hasil yang dicapai pegawai sebagai akibat dari peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul	
Lembar Pengesahan	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR SKEMA.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	6
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	6
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6

1.6. Asumsi Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Persepsi	16
2.2. Karakteristik Pekerja.....	19
2.3. Teori Masalah Kepegawaian berdasarkan <i>Blockage</i>	21
2.3.1. Area Masalah Kepegawaian.....	21
2.3.2. Masalah-Masalah Kepegawaian.....	44
2.3.3. Organisasi yang ‘Sehat’.....	45
2.4. Desain dan Spesialisasi Pekerjaan.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	50
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
3.3. Alat Ukur.....	53
3.3.1. Prosedur Pengisian.....	54
3.3.2. Teknik Skoring.....	54
3.3.3. Data Penunjang.....	55
3.3.4. Uji Coba Alat Ukur.....	55
3.3.4.1. Validitas.....	56
3.3.4.2. Reliabilitas.....	57
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	59
3.4.1. Karakteristik Populasi.....	59
3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.5. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.1.1. Gambaran Responden.....	61
4.1.2. Hasil Pengolahan Data.....	65
4.1.3. Gambaran Data Penunjang.....	71
4.2. Pembahasan.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
5.2.1. Saran Teoritis.....	86
5.2.2. Saran Praktis.....	86

DAFTAR PUSTAKA.....	88
---------------------	----

DAFTAR RUJUKAN.....	91
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR SKEMA

		Halaman
Skema 1	Skema 1.1. Kerangka Pemikiran.....	14
Skema 2	Skema 2.1. Proses Persepsi.....	18
Skema 3	Skema 3.1. Rancangan Penelitian.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tabel Karakteristik pegawai dengan efektivitas yang tinggi dan karakteristik stagnasi personal.....	43
Tabel 3.1. Tabel Kisi-kisi -Item untuk tiap Area <i>Blockage</i>	54
Tabel 4.1. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Status Marital.....	63
Tabel 4.4. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Jumlah anak.....	63
Tabel 4.5. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.6. Tabel Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.7. Tabel Area Masalah <i>Inadequate Recruitment & Selection</i>	65
Tabel 4.8. Tabel Area Masalah <i>Confused Organizational Structure</i>	66
Tabel 4.9. Tabel Area Masalah <i>Inadequate Control</i>	66
Tabel 4.10. Tabel Area Masalah <i>Poor Training</i>	67
Tabel 4.11. Tabel Area Masalah <i>Low Motivation</i>	67
Tabel 4.12. Tabel Area Masalah <i>Poor Teamwork</i>	68
Tabel 4.13. Tabel Area Masalah <i>Inappropriate Management Philosophy</i> ...	68
Tabel 4.14. Tabel Area Masalah <i>Unfair Reward</i>	69
Tabel 4.15. Tabel 4 Area Masalah Signifikan dengan Persentase Tertinggi.....	69

Tabel 4.16.	Tabel Persentasi Responden (berdasarkan jenis pekerjaan yang menganggap Area Masalah <i>Low Motivation</i> signifikan).....	70
Tabel 4.17.	Tabel Persentasi Responden (berdasarkan jenis pekerjaan yang menganggap Area Masalah <i>Poor Training</i> signifikan)....	70
Tabel 4.18.	Tabel Persentasi Responden (berdasarkan jenis pekerjaan yang menganggap Area Masalah <i>Poor Training</i> signifikan)..	71
Tabel 4.19.	Tabel Persentasi Responden (berdasarkan jenis pekerjaan yang menganggap Area Masalah <i>Poor Training</i> signifikan).....	71
Tabel 4.20.	Tabel Data Penunjang.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Identitas Responden
- Lampiran 2 Data Area Masalah Kepegawaian Responden
- Lampiran 3 Alat Ukur Area Masalah Kepegawaian berdasarkan *Blockage* lengkap
- Lampiran 4 Data Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur
- Lampiran 5 Data *Crosstabs* tiap Area Masalah dengan identitas responden
- Lampiran 6 Gambaran PT. “X” Cimahi