Alat Ukur Blockage Questionare

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Berikut ini terdapat lembaran pernyataan yang terdiri dari 120 pernyataan, lembar identitas serta lembar jawaban yang terdiri dari 120 kotak sesuai dengan jumlah pernyataan di lembar pernyataan dan juga lembar pertanyaan.
- Isilah identitas saudara dengan lengkap serta lengkapilah sesuai dengan keadaan saudara sesungguhnya.
- Bacalah setiap pernyataan yang ada. Berilah <u>tanda silang (X)</u> pada kotak lembar jawaban sesuai dengan nomor pernyataan, bila saudara menganggap pernyataan tersebut <u>menggambarkan kondisi yang saudara alami pada saat kerja</u>. <u>Jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan yang saudara alami pada saat kerja, maka saudara tidak perlu memberikan tanda silang</u> di dalam kotak sesuai dengan nomor pernyataan.
- Pengisian dilakukan sesuai dengan nomor pernyataan dari kiri ke kanan dan dilanjutkan ke baris berikutnya. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.
- Semua jawaban serta identitas saudara akan dirahasiakan.
- Kerjasama dan kejujuran dalam menjawab akan membuat penelitian ini berarti dan berguna. Terima kasih.

LEMBAR IDENTITAS

Isilah lembar identitas ini sesuai dengan kondisi saudara saat ini.

Nama (inisial) : Usia :

Jenis Kelamin : Lamanya bekerja :

Status pernikahan : menikah / tidak menikah

Divisi :

Pendidikan terakhir:

LEMBAR JAWABAN

A	В	C	D	E	F	G	Н	I	J	K	L
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120

LEMBAR PERNYATAAN

- Kemampuan kerja karyawan di perusahaan masih kurang / jauh di bawah target.
- 2. Garis tanggungjawab yang terdapat pada perusahaan ini masih kurang jelas.
- 3. Tidak ada seorangpun yang memahami penyebab timbulnya permasalahan kerja yang muncul pada perusahaan ini.
- 4. Keahlian yang dimiliki oleh karyawan kurang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.
- 5. Jika para karyawan perusahaan ini lebih berminat dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hasil yang dicapai akan lebih baik.
- 6. Saran-saran yang baik dari karyawan tidak ditanggapi dengan baik oleh atasan.
- 7. Dalam menghadapi masalah, karyawan tidak menghadapi permasalahan secara bersama-sama.
- 8. Pimpinan menganggap bahwa karyawan bekerja hanya untuk uang.
- 9. Tidak ada ukuran yang jelas dalam menentukan suatu keberhasilan kerja.
- 10. Karyawab tidak memiliki waktu yang cukup untuk membuat rencana kerja.
- 11. Saya sependapat dengan sistem imbalan yang diberlakukan oleh perusahaan ini.
- 12. Saya dapat mengatasi permasalahan kerja saya berdasarkan pengalaman masa lalu.
- 13. Memerlukan waktu yang cukup lama untuk dapat mencapai target pekerjaan yang diharapkan perusahaan.
- 14. Tugas-tugas yang harus saya kerjakan tidak selamanya jelas.
- 15. Bagi saya pembagian tugas masih kurang merata.
- 16. Para atasan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk melatih bawahannya.
- 17. Penghargaan yang diperoleh karyawan masih kurang sehingga karyawan tidak terdorong untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- 18. Ide-ide baru tidak pernah diperhatikan oleh atasan.
- 19. Masing-masing seksi pada perusahaan ini bertindak seperti 'kerajaan' yang terpisah.

- 20. Atasan menganggap bahwa pengawasan yang ketat dapat meningkatkan produktivitas.
- 21. Perusahaan sering merasa perlu mengambil 'manager' baru dari luar.
- 22. salah satu dari masalah utamaku adalah saya tidak tahu apa yang diharapkan perusahaan dari saya.
- Karyawan biasanya pindah dari perusahaan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi.
- 24. Karyawan menghindari kritik yang membangun.
- 25. Persyaratan untuk calon karyawan yang diharapkan perusahaan semakin rendah dari tahun ke tahun.
- 26. Perusahaan masih memiliki standar kerja yang lama serta sudah tidak sesuai sehingga perlu untuk diperbaharui.
- 27. Keputusan-keputusan penting hanya dibuat oleh pimpinan.
- 28. Hasil pelatihan yang diadakan bagi atasan ada yang berubah dan ada yang tidak berubah. Sehingga tidak semua atasan berubah setelah mwengikuti pelatihan.
- 29. Pemberian sanksi tampakna lebih sering fiberikan daripada penghargaan.
- 30. Kesuksesan yang lebih tinggi dapat tercapai jika pekerjaan tersebut memiliki resiko yang lebih besar.
- 31. Karyawan tidak dibiasakan untuk mengungkaspkan pendapat-pendapatnya.
- 32. Pimpinan percaya pada dasarnya karyawan itu pemalas.
- 33. Karyawan tidak berkembang atau diberi pelatihan untuk kenaikan jabatan.
- 34. Karyawan tidak dinilai berdasarkan tugas yang diberikan tetapi hanya berdasarkan pencapaian target.
- 35. Karyawan yang loyalitasnya tinggi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan penghargaan yang terbaik.
- 36. Karyawan sudah terbiasa dengan cara masing-masing dan tidak ingin berubah.
- 37. Masih banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan ini dengan cepat.
- 38. Sebagian karyawan divisi saya masih kurang paham terhadap tujuan divisinya.

- 39. Keterampilan karyawan yang berguna dalam oengerjaan tugas masih kurang dimanfaatkan.
- 40. Keterampilan dalam pekerjaan tidak dipelajari secara bertahap, melainkan diberikan secara acak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
- 41. Karyawan hanya dimanfaatkan tenaganya, mereka tidak diberikan penghargaan yang setimpal atas usaha yang sudah mereka berikan.
- 42. Seringnya penemuan-penemuan baru yang inovatif bagi perusahaan masing kurang dihargai.
- 43. Jika ada tekanan pekerjaan, karyawan disibukkan oleh urusan masingmasing tanpa peduli urusanj orang lain.
- 44. Pimpinan lebih suka pada iklim kerja yang mengutamakan disiplin.
- 45. Pimpinan tidak mengembangkan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi.
- 46. Setiap karyawan mempunyai tujuan pribadi yang berbeda mengenai tujuan divisinya.
- 47. Sistem upah menghambat karyawan untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan.
- 48. Waktu dan tenaga pada saat bekerja sering disalahgunakan oleh karyawan.
- 49. Banyak karyawan yang kerjanya kurang efisien.
- 50. Tugas atasan (langsung) saya, terlalu banyak yang harus dikerjakan sehingga tidak mungkin bagi dirinya untuk dapat menanganinya semua.
- 51. Sulit mendapatkan informasi yang tepat untuk dapat membuat keputusan .
- 52. Keterampilan yang didapatkan oleh atasan saya diperoleh melalui proswes panjang dan berat sehingga menuntut bawahannya melakukan hal yang sama.
- 53. Karyawan tidak mendapatkan penjelasan yang jelas untuk dapat mengetahui bagaimana perilaku kerja mereka dinilai.
- 54. Divisi lain memiliki ide-ide yang lebih baik (dalam meningkatkan pekerjaannya).
- 55. Setiap pimpinan bertanggungjawab terhadap bagian masing-masing dan tidak mau ada campur tangan pihak lain.

- 56. Karyawan merasa hanya bekerja untuk menghasilkan keuntungan bagi pemilik usaha.
- 57. Karyawan tidak mengetahui apa yang direncanakan perusahaan untuk mereka di masa yang akan datang.
- 58. Karyawan lebih dinilai berdasarkan pribadinya daripada kontribusi yang diberikan untuk perusahaan.
- 59. Secara keseluruhan, tidak ada metode yang tepat untuk menghargai usaha yang diberikan oleh karyawan.
- 60. Terlalu banyak karyawan yang cepat menyerah jika menghadapi pekerjaan yang sulit.
- 61. Iklim kerja perusahaan menjadi kurang nyaman karena melihat banyak karyawan baru yang mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik dibandingkan karyawan yang sudah lama.
- 62. Perusahaan ini memiliki jumlah pegawai yang terlalu banyak pada section ini dibandingkan dengan tugas kerja yang mereka hadapi.
- 63. Pekerjaan cara lama lebih digunakan oleh perusahaan daripada cara baru.
- 64. Atasan kurang mampu membina bawahannya.
- 65. Jika produktivitas mengalami penurunan, atasan tidak terlalu siap untuk turun tangan mengatasinya.
- 66. Pekerjaan yang dilakukan setiap hari akan mengurangi tantangan dari pekerjaan itu sendiri.
- 67. Pertemuan / meeting antar karyawan sangat jarang karena merupakan sesuatu yang dirasakan kurang bermanfaat.
- 68. Atasan tidak memperhatikan apakah karyawan menyukai pekerjaannya atau tidak.
- 69. Suksesi dan pengembangan perusahaan tidak dapat direncanakan dengan pasti karena terlalu banyak variabel yang berpengaruh.
- 70. Rencana masa depan perusahaan sangat rendah kualitasnya.
- 71. Perusahaan tidak memberi bayaran / upah yang layak bagi karyawan yang kompeten di bidangnya.
- 72. Pemimpin tidak terbuka dan tidak lugas dalam berbicara.

- 73. Perusahaan memiliki sedikit karyawan yang ahli di bidangnya.
- 74. Sering tigas-tugas penting tidak dikerjakan dengan tuntas atau dikerjakan berulang-ulang.
- 75. Tidak tersedia data mengenai karyawan keluar masuk di dalam perusahaan.
- 76. Produksi akan meningkat jika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan.
- 77. Usaha-usaha yang saya lakukan dalam meningkatkan tampilan kerja saya kurang didukung oleh atasan saya.
- 78. Perusahaan tidak dapat mengikuti perubahan lingkungan yang dinamis.
- 79. Keterampilan / pengetahuan yang diberikan kepada salah satu bagian tidak diberikan kepada bagian lain.
- 80. Usaha yang dilakukan perusahaan masih kurang untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan berarti.
- 81. Banyak karyawan di bagian saya yang sudah mengikuti pelatihan pindah kebagian lain.
- 82. Tujuan-tujuan perusahaan tidak dinyatakan dengan jelas.
- 83. Karyawan harus bekerja lebih lama untuk mendapatkan imbalan yang memadai.
- 84. Kita merasa lebih beruntung jika mendapatkan tugas yang lebih menantang.
- 85. Perusahaan sering memperkerjakan karyawan dengan pengalaman yang masih minim serta kemampuan yang kurang memenuhi persyaratan.
- 86. Beban tugas antar atasan tidak merata.
- 87. Karyawan tidak tahu cara menaikkan upah mereka karena karyawan tidak ada gambaran mengenai perubahan upah.
- 88. Karyawan kurang didorong untuk mengembangkan keterampilannya.
- 89. Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam setiap permasalahan yang ada sehingga karyawan kurang merasa memiliki perusahaan ini.
- 90. Karyawan tidak suka mengubah cara bekerja yang lama.
- 91. Persaingan antar bagian yang terjadi bukan lagi persaingan yang sehat sehingga tidak terbentuk kompetisi yang sehat.

- 92. Atasan tidak pernah memikirkan bahwa karyawan tertarik terhadap kualitas kondisi lingkungan kerja.
- 93. Pengalaman dari atasan saya yang diberikannya sudah cukup jelas.
- 94. Prioritas pencapaian tujuan tidak jelas.
- 95. Saya merasa bekerja di perusahaan kelas dua.
- 96. Standar perusahaan yang ditentukan terlalu rendah (dari segi produktivitas).
- 97. Pada saat penerimaan karyawan perusahaan menghadapi kesulitan untuk menyeleksi karyawan yang memang dibutuhkan bagi perusahaan yang memenuhi persyaratan.
- 98. Sikap kerja di perusahaan sudah terbentuk, segingga hampir tidak mungkin dilakukan perubahan.
- 99. Informasi tentang pencapaian target setiap section tidak terlalu tersedia.
- 100. Kualitas perusahaan akan meningkat jika karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik.
- 101. Pembayaran upah masih dibawah standar sehingga karyawan menjadi tidak puas.
- 102. Pimpinan kurang responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal.
- 103. Karyawan memiliki kesempatan untuk membantu tetapu tidak dilakukannya.
- 104. Karyawan dibiasakan menggunakan nama panggilan bapak/ibu terhadap atasannya.
- 105. Pimpinan meyakini bahwa pengetahuan mengenai 'management' kurang bermanfaat bagi perusahaan.
- 106. Rencana yang dibuat oleh perusahaan seperti tidak sesuai dengan kenyataan yang ada (berlebihan).
- 107. Jumlah imbalan yang diterima lebih kecil dibandingkan perusahaan lain.
- 108. Karyawan-karyawan yang tangguh sangat mengganggu saya.
- 109. Perusahaan belum memiliki program rekrutmen yang memadai, pimpinan hanya berpikir berdasarkan apa yang dirasakan baik.
- 110. Setiap bagian kurang menghargai pekerjaan pada bagian lain.
- 111. Atasan tidak menyadari dampak yang timbul dari ketidakpuasan karyawan.

- 112. Karyawan baru terkadang memberikan kesan negatif setelah mendapatkan perlakuan pada hari pertama.
- 113. Saya merasa tertantang untuk melaksanakan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi.
- 114. Masalah-masalah dalam perusahaan dihadapi secara terbuka dan jujur.
- 115. Kelompok kerja tidak merencanakan pengambilan langkah-langkah untuk memperbaiki cara bekerja sama.
- 116. Ketidaksepakatan diantara pimpinan tidak diketahui oleh karyawan.
- 117. Atasan tidak terbuka akan rencana dan tujuan masa depan kepada karyawan.
- 118. Atasan kurang cepat dalam mengambil keputusan.
- 119. Secara pribadi saya dibayar rendah oleh perusahaan.
- 120. Karyawan terkadang kurang teruji keterampilannya.

Tabulasi Silang Area Blockage dan Usia

Usia	> 35 tahun		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	132	68.04	
Inadequate Control	42	23.86	
Unfair Rewards	112	63.64	

Usia	≤ 35 tahun		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	62	31.96	
Inadequate Control	134	76.14	
Unfair Rewards	64	36.36	

Tabulasi Silang Area Blockage dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Pria		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	112	57.73	
Inadequate Control	86	48.86	
Unfair Rewards	132	75	

Jenis Kelamin	Wanita		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	82	42.27	
Inadequate Control	90	51.14	
Unfair Rewards	44	25	

Tabulasi Silang Area Blockage dan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Belum Menikah		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	142	73.20	
Inadequate Control	74	42.05	
Unfair Rewards	48	27.27	

Status Pernikahan	Menikah		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	52	26.80	
Inadequate Control	102	57.95	
Unfair Rewards	128	72.73	

Tabulasi Silang Area *Blockage* dan Lama Bekerja

Lama Kerja	≤ 5 tahun		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	68	35.05	
Inadequate Control	102	57.95	
Unfair Rewards	66	37.50	

Lama Kerja	> 5 tahun		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	126	64.95	
Inadequate Control	74	42.05	
Unfair Rewards	110	62.50	

Tabulasi Silang Area Blockage dan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	SMU		
Area Blockage	Σ	%	
Low motivation	75	38.66	
Inadequate Control	55	31.25	
Unfair Rewards	61	34.66	

Tingkat Pendidikan		S1
Area Blockage	Σ	%
Low motivation	119	61.34
Inadequate Control	121	68.75
Unfair Rewards	115	65.34

xvii

Area Blockage 5	Frekuensi	Persentase
(Low Motivation)	Respon	
Jika para karyawan perusahaan ini lebih berminat		
dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hasil	24	12.37%
yang dicapai akan lebih baik.		
Penghargaan yang diperoleh karyawan masih		
kurang sehingga karyawan tidak terdorong untuk	26	13.40%
meningkatkan motivasi dalam bekerja.		
Pemberian sanksi tampaknya lebih sering	20	10.31%
diberikan daripada penghargaan.		
Karyawan hanya dimanfaatkan tenaganya, mereka		
tidak diberikan penghargaan yang setimpal atas	24	12.37%
usaha yang sudah mereka berikan.		
Karyawan tidak mendapatkan penjelasan yang		
jelas untuk dapat mengetahui bagaimana perilaku	22	11.34%
kerja mereka dinilai.		
Jika produktivitas mengalami penurunan, atasan	16	8.25%
tidak terlalu siap untuk turun tangan mengatasinya.		
Usaha-usaha yang saya lakukan dalam		
meningkatkan tampilan kerja saya kurang	12	6.19%
didukung oleh atasan saya.		
Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk		
terlibat dalam setiap permasalahan yang ada	15	7.73%
sehingga karyawan kurang merasa memiliki		
perusahaan ini.		
Pembayaran upah masih dibawah standar sehingga	24	12.37%
karyawan menjadi tidak puas.		
Saya merasa tertantang untuk melaksanakan	11	5.67%
pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi.		
Jumlah respon	194	100%

Area Blockage 3	Frekuensi	Persentase
(Inadequate Control)	Respon	
Tidak ada seorangpun yang memahami penyebab		
timbulnya permasalahan kerja yang muncul pada	16	9.09%
perusahaan ini.		
Bagi saya pembagian tugas masih kurang merata.	20	11.36%
Keputusan-keputusan penting hanya dibuat oleh	27	15.34%
pimpinan.		
Keterampilan karyawan yang berguna dalam	16	9.09%
pengerjaan tugas masih kurang dimanfaatkan.		
Sulit mendapatkan informasi yang tepat untuk dapat	14	7.95%
membuat keputusan .		
Pekerjaan cara lama lebih digunakan oleh perusahaan	12	6.82%
daripada cara baru.		
Tidak tersedia data mengenai karyawan keluar masuk	19	10,80%
di dalam perusahaan.		
Karyawan tidak tahu cara menaikkan upah mereka		
karena karyawan tidak ada gambaran mengenai	14	7.95%
perubahan upah.		
Informasi tentang pencapaian target setiap section tidak	16	9.09%
terlalu tersedia.		
Atasan tidak menyadari dampak yang timbul dari	22	11.50%
ketidakpuasan karyawan.		
Jumlah respon	176	100%

Area Blockage 11	Frekuensi	Persentase
(Unfair Rewards)	respon	
Saya sependapat dengan sistem imbalan yang	12	6.82%
diberlakukan oleh perusahaan ini.		
Karyawan biasanya pindah dari perusahaan untuk	24	13.64%
mendapatkan upah yang lebih tinggi.		
Karyawan yang loyalitasnya tinggi terhadap		
pekerjaannya akan mendapatkan penghargaan yang	6	3.41%
terbaik.		
Sistem upah menghambat karyawan untuk memberi	24	13.64%
yang terbaik bagi perusahaan.		
Secara keseluruhan, tidak ada metode yang tepat untuk	15	8.52%
menghargai usaha yang diberikan oleh karyawan.		
Perusahaan tidak memberi bayaran / upah yang layak	26	14.77%
bagi karyawan yang kompeten di bidangnya.		
Karyawan harus bekerja lebih lama untuk mendapatkan	12	6.82%
imbalan yang memadai.		
Saya merasa bekerja di perusahaan kelas dua.	17	9.66%
Jumlah imbalan yang diterima lebih kecil dibandingkan	22	12.50%
perusahaan lain.		
Secara pribadi saya dibayar rendah oleh perusahaan.	18	10.23%
Jumlah respon	176	100%

Sejarah Perusahaan 'X'

PT. "X" yang berlokasi di daerah Bandung Jawa Barat adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi, khususnya di bidang TV kabel dan internet, yang berdiri sejak awal tahun 2001 dan mulai beroperasi Juni 2001. PT. "X" terbagi atas 5 divisi, yaitu divisi *Accounting*, *Billing*, *Marketing*, *Engineering*, dan Internet. Mempunyai jumlah karyawan 60 orang.

Perusahaan ini melihat bahwa pada era globalisasi sekarang ini, multimedia merupakan salah satu sarana yang sangat diunggulkan dalam dunia informasi. Kebutuhan masyarakat akan informasi semakin meningkat seiring dengan bertambah kondusifnya iklim bisnis domestik dalam menghadapi era perdagangan bebas. Implikasinya adalah terciptanya kesejahteraan masyarakat yang diantaranya ditandai dengan berubahnya pola hidup, yaitu tidak hanya memenuhi *basic needs* tetapi lebih diorientasikan pada kebutuhan seperti informasi dan hiburan.

PT. IBC ini adalah perusahaan yang masih berkembang karena jaringan dari PT. IBC ini baru hanya setengah kota Bandung, sedangkan tujuannya adalah menyediakan jaringan untuk seluruh kota Bandung. Keunggulan PT. IBC dibandingkan dengan perusahaan TV kabel yang lain adalah bahwa PT. IBC memakai sistem jaringan, bukan memakai parabola.

Tujuan perusahaan:

1. Memberikan kepada masyarakat dalam mendapatkan akses informasi yang disajikan oleh penyelenggara jasa TV kabel melalui pembangunan jaringan HFC (*Hybrid Fiber Coaxial*).

- 2. Menyediakan pelayanan dengan standar internasional.
- 3. Menghubungkan industri, pemerintah dan masyarakat sehingga tercipta kondisi yang selaras dan seimbang utamanya dalam penataan penyelenggaraan telekomunikasi di Indonesia.
- 4. Menunjang program pemerintah dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Visi:

Melayani berbagai kebutuhan masyarakat (khususnya masyarakat Bandung) yang membutuhkan informasi dari luar negeri.

Misi:

Menjadi leader dalam bidang telekomunikasi khususnya di kota Bandung.