

PENGARUH PENERAPAN DOKUMENTASI SISTEM, PERENCANAAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, dan PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WASKITA KARYA SEMARANG

Ratih Dwi Hastari¹, Naili Farida², Hari Susanta Nugraha³

rdh_muslimah@yahoo.com

Abstract

This research aims to determine the effect of system documentation, job planning, supervision of work, work environment, and job training on employee job satisfaction. The type of this research is using explanatory research with 50 respondents drawn using non probability sampling techniques. The analysis method of this research is using multiple regression analysis. Using a Likert Scale as the measurement scale. The analysis method using linear regression analysis and the significance test with SPSS 16.0. From the result of data analysis it can be concluded that in partial documentation system has a positive effect on job satisfaction of employees by 25,5%, the variable job planning has a positive effect on employee job satisfaction of 44,1%, variable work supervision has a positive effect on employee job satisfaction of 23,6%, a positive work environment variables impact on job satisfaction of employees is 38,9%, the variable job training has a positive effect on employee job satisfaction by 24%.

Keywords : documentation systems, job training, job satisfaction of employees, work control, work planning, work environment.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dokumentasi sistem, perencanaan pekerjaan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan 100 responden yang diambil menggunakan teknik *non probability sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Pada analisis digunakan uji linier dan uji signifikansi dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dengan 25,5% variabel dokumentasi sistem, 44,1% variabel perencanaan pekerjaan, 23,6% variabel pengawasan kerja, 38,9% variabel lingkungan kerja, dan 24% variabel pelatihan kerja.

Kata kunci : dokumentasi sistem, kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengawasan kerja, perencanaan pekerjaan.

Pendahuluan

¹Ratih Dwi Hastari, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rdh_muslimah@yahoo.com

²Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Hari Susanta, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dalam era industrialisasi dan teknologi seperti saat ini persaingan semakin kompetitif setiap pelaku bisnis pastinya menginginkan dapat memenangkan setiap kompetisi yang ada dalam dunia bisnis dan industri, sehingga para pelaku bisnis itu akan memberikan perhatian yang penuh kepada kualitas. Tidak terkecuali PT Waskita Karya, yang berdiri di bidang konstruksi pastinya telah memikirkan hal itu. Perusahaan ini telah membangun sistem manajemen perusahaan yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan, dengan berpedoman pada misi dan visi yang telah ditetapkan dan disetujui oleh pemegang saham.

Ada tiga prinsip dasar yang digunakan oleh top management untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebuah industri atau perusahaan. Berikut ini adalah 3 prinsip dasar (Gaspersz,2001,75-84) yakni keterlibatan personel, pendekatan proses, dan pendekatan sistem terhadap manajemen.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh Lien Herlina (2007) dapat disimpulkan bahwa survey dan teori tentang perilaku di tempat kerja dibatasi pada kepuasan kerja dan sebagai cirinya menghubungkan kepuasan dengan bidang lain dari kehidupan perusahaan sebagai sebuah faktor yang menentukan dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengukuran kepuasan kerja itu sendiri dapat memberikan informasi tentang sikap pekerja kepada pimpinan. Namun, gambaran instrument tersebut mungkin tidak sepenuhnya akurat, karena instrumen-instrumen tersebut lebih mengukur persepsi tentang tempat kerja daripada tentang keadaan yang sebenarnya, hasilnya mungkin dipengaruhi oleh pembuatan kata-kata dalam pertanyaan dan pemilihan topik yang dicover oleh survey.

Berdasarkan laporan evaluasi perkembangan pembangunan Waduk Jatibarang Semarang (2013) dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara rencana dengan realisasi di lapangan. Dalam proses pengerjaannya di lapangan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di awal. Dari lima pengerjaan bangunan di Waduk Jatibarang, hanya dua bangunan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah disepakati.

Berdasarkan laporan kondisi realisasi pembangunan Waduk Jatibarang (2013) bahwa Semua elemen yang menopang pembangunan Waduk Jatibarang perlu kerjasama dan sinkronisasi antara satu dengan yang lainnya, agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah disepakati, karena semua itu akan dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2011 : 11) yaitu menciptakan teknik, metode, mekanisme dan prosedur kerja memang merupakan hal yang mutlak perlu karena manfaatnya yang sangat besar.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan satu dari variabel yang secara luas dipelajari dalam perilaku perusahaan. Jika sikapnya positif, para pegawai dikatakan puas, begitupun sebaliknya. Berdasarkan studi yang berhubungan dengan aspek-aspek kepuasan kerja, pada hakikatnya seluruh pimpinan harus memberikan perhatian tentang kepuasan dan ketidakpuasan pegawainya.

Masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara perencanaan awal yang telah disusun oleh perusahaan dalam pembangunan Proyek Waduk Jatibarang PT Waskita Karya Semarang dengan realisasi yang terdapat di lapangan.

Kerangka Teori

Dokumentasi Sistem

1. Deming (2011 : 185), peningkatan-peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan tanpa data. Produk dan pelayanan yang diberikan harus dapat diterjemahkan ke dalam bentuk data kinerja. Melalui data kinerja yang diringkasikan dan dilaporkan secara mudah, akan menciptakan pemahaman terhadap kegagalan dan mengapa terjadi kegagalan itu, oleh karena itu diperlukan dokumentasi sistem yang rapih dalam sebuah perusahaan.
2. Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008 : 73), dokumentasi sistem dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Artinya, dalam usaha meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan dalam organisasi serta dalam usaha meningkatkan mutu hasil pekerjaan, titik tolak yang paling tepat adalah pengetahuan yang mendalam tentang berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh setiap orang dalam organisasi.

Perencanaan Kerja

1. Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008 : 41) salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan ditetapkan. Tepat disini ialah dalam hubungan ini harus dilihat secara kontekstual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal yaitu:
 - a. Penunai kewajiban sosial organisasi,
 - b. Pencapaian tujuan organisasi, dan
 - c. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Dr. Juran (2009 : 3), menyatakan bahwa perencanaan kualitas seharusnya melibatkan partisipasi mereka yang akan dipengaruhi atau terpengaruh oleh rencana. Selain itu, mereka yang merencanakan kualitas seharusnya juga dilatih dalam menggunakan metode-metode modern dan alat-alat perencanaan kualitas, yakni karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pendekatan Juran terhadap perencanaan melibatkan aktivitas berikut:
 - a. Identifikasi pelanggan. Setiap orang yang akan dipengaruhi adalah pelanggan,
 - b. Menentukan kebutuhan pelanggan,
 - c. Menciptakan proses yang mampu menghasilkan keistimewaan produk di bawah kondisi operasi,
3. Vincent Gaspersz (2011 : 117) perencanaan adalah menetapkan suatu pendekatan terstruktur dan terdisiplin untuk mengerti, mendefinisikan, dan mendokumentasikan semua komponen utama dalam proses dan hubungan antar komponen utama itu.
4. R. Wayne Mondy (2008 : 106), perencanaan adalah proses di mana manajemen puncak menentukan tujuan dan sasaran organisasi serta bagaimana tujuan dan sasaran tersebut dicapai.

Menurut R. Wayne Mondy (2008 : 106), perencanaan kerja di semua level organisasi dapat dibagi menjadi empat langkah, yakni:

- 1) Penentuan Misi Organisasi
Misi perusahaan adalah jumlah keseluruhan dan tujuan berkelanjutan perusahaan. Penentuan misi juga perlu menetapkan prinsip-prinsip yang mendasari pengambilan keputusan pihak manajemen, antara lain:
 - a) Memutuskan apa yang ingin dicapai (tujuan)

- b) Menentukan prinsip-prinsip yang akan memandu upaya tersebut.
- 2) Penilaian terhadap Organisasi dan Lingkungan
Begitu misi telah ditentukan, organisasi harus menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya dalam lingkungan internal serta ancaman-ancaman dan peluang-peluang dari lingkungan eksternal (analisis SWOT). Dari dalam perusahaan datang informasi mengenai kompetensi, kekuatan, dan kelemahan organisasi.
- 3) Penetapan Tujuan
Tujuan adalah hasil akhir yang diinginkan dari setiap aktivitas. Tujuan harus memiliki empat karakteristik dasar, yakni :
 - a) Tujuan harus dapat diungkapkan secara tertulis
 - b) Tujuan harus dapat diukur
 - c) Tujuan harus dapat ditentukan waktunya
 - d) Tujuan harus menantang namun dapat dicapai
- 4) Penetapan Strategi
Strategi- strategi harus disusun untuk mengambil manfaat dari kekuatan-kekuatan perusahaan dan meminimalkan kelemahan-kelemahannya dalam rangka merebut berbagai peluang dan menghindari berbagai ancaman.

Pengawasan Kerja

1. Juran (2011 : 12), ada tiga pendekatan pengawasan yang melibatkan beberapa aktivitas berikut:
 - a. Mengevaluasi kinerja aktual
 - b. Membandingkan aktual dengan sasaran
 - c. Mengambil tindakan atas perbedaan actual dengan sasaran.
2. Vincent Gaspersz (2009 : 3) fungsi pengawasan didalamnya terdapat proses mengevaluasi kinerja aktual. Dimana membandingkan aktual dengan target (sasaran), serta mengambil tindakan atas perbedaan antara actual dan target (sasaran).
3. Deming (2011 : 184) “Sesungguhnya banyak orang dalam pekerjaan, khususnya orang-orang dalam posisi manajemen, tidak mengerti (memahami) tentang apa pekerjaannya, serta tidak juga mengetahui apakah benar atau salah. Lebih lanjut lagi, tidak jelas bagi mereka bagaimana untuk mengetahuinya. Sebagai konsekuensinya, banyak dari mereka akan takut mengajukan pertanyaan atau mengambil suatu posisi dalam pertemuan manajemen (*management meetings*)”.

Lingkungan Kerja

1. Stephen P. Robbins (2003 : 608), lingkungan organisasi terdiri dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi dan berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi itu.
2. Dr. Deming (2011 : 129) seorang pakar kualitas berkebangsaan Amerika Serikat menyatakan bahwa semua variasi adalah penyebab dan bahwa penyebab dapat diklasifikasikan ke dalam penyebab umum dan penyebab khusus.
Stephen P. Robbins (2003 : 608), ditemukan bahwa ada tiga dimensi utama lingkungan organisasi bisnis, yaitu:
 - 1) Dimensi kapasitas lingkungan mengacu ke sampai tingkat mana lingkungan itu mendukung pertumbuhan. Lingkungan kerja yang kaya dan bertumbuh menimbulkan sumber daya yang berlebihan, yang dapat menyangga organisasi itu pada saat-saat kelangkaan relatif.
 - 2) Dimensi volatilitas, dimana tingkat ketidakstabilan lingkungan. Ketika tingkat perubahan yang tidak dapat diramalkan itu tinggi, lingkungannya dinamis.

- 3) Dimensi kompleksitas, yakni tingkat heterogenitas dan konsentrasi unsur-unsur lingkungan. Lingkungan kerja yang sederhana bersifat sederhana ini mendeskripsikan industri tembakau, karena relative hanya ada sedikit pemain. mudah bagi perusahaan dalam industri ini mengawasi persaingan. Sebaliknya, lingkungan yang dicirikan oleh keanekaragaman dan penyebaran disebut kompleks.

Pelatihan Kerja

1. Dr. Juran (dalam buku Total Quality Management : 2006 : 3), Pelatihan kerja merupakan salah satu bagian dari proses perbaikan kualitas sebuah perusahaan, karena di dalam program pelatihan kerja perusahaan mampu melihat setiap potensi yang dimiliki oleh karyawannya.
2. Stephen P. Robbins (2003 : 676), pelatihan kerja dapat mencakup segala sesuatu dari mengajar karyawan keterampilan dasar membaca sampai kursus lanjutan di bidang kepemimpinan eksekutif.
3. R. Wayne Mondy (2008 : 210), pelatihan kerja merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Stephen P. Robbins (2003 : 676), ada empat kategori pelatihan (keterampilan) umum, yakni:

- a) Keterampilan mengenal huruf tingkat dasar
Organisasi bisnis harus memberikan keterampilan dasar matematika dan membaca bagi karyawan mereka. Para karyawan perlu meningkatkan keterampilan matematika untuk memahami numerik, peningkatan keterampilan membaca dan menulis untuk menginterpretasikan *process sheet*, dan keterampilan komunikasi lisan yang lebih baik untuk bekerja dalam tim.
- b) Keterampilan teknis
Sebagian besar pelatihan diarahkan untuk menatar dan memperbaiki keterampilan teknis karyawan. Pelatihan teknis telah menjadi semakin penting, karena pekerjaan berubah akibat teknologi baru dan perbaikan metode. Selain itu, pelatihan teknis telah menjadi semakin penting karena adanya perubahan-perubahan rancangan organisasi. Ketika organisasi mendaratkan strukturnya, memperluas penggunaan tim, dan menguraikan hambatan-hambatan, karyawan perlu mempelajari berbagai tugas yang lebih luas dan membutuhkan peningkatan pengetahuan tentang cara organisasi mereka beroperasi.
- c) Keterampilan hubungan antarpribadi
Hampir semua karyawan masuk ke dalam unit kerja. Pada tingkat tertentu kinerja mereka pada bergantung pada kemampuan mereka berinteraksi secara efektif dengan rekan dalam pekerjaannya dan atasan mereka. Beberapa karyawan mempunyai keterampilan hubungan antaroribadi yang unggul, tetapi yang lain membutuhkan pelatihan untuk memperbaiki keterampilan itu.

R. Wayne Mondy (2008 : 212), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Isu-isu tersebut akan didiskusikan berikut ini :

1) Dukungan Manajemen Puncak

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

- 2) **Komitmen Para Spesialis dan Generalis**
Disamping manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen pada dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini, dari mulai presiden dan *chairman of the board* ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.
- 3) **Kemajuan Teknologi**
Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang member pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan, dan perubahan ini terus berlanjut.
- 4) **Kompleksitas Organisasi**
Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Namun hal tersebut tidaklah demikian. Tugas-tugas individu dan tim saat ini diperluas dan diperkaya. Akibatnya adalah para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas yang lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya. Disamping itu, interaksi-interaksi antara orang-orang dan kelompok-kelompok menjadi lebih rumit. Rantai komando tradisional, yang memberikan rasa stabil dengan mengorbankan efisiensi, sudah dianggap ketinggalan dalam banyak organisasi modern.

Kepuasan Kerja

1. Tiffin (Dalam Moch. As'ad, 1995 : 104), sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, maupun kerjasama baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
2. Blum (Dalam Moch. As'ad, 1995 : 104), sikap umum yg merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu
3. Wexley & Yuki (Dalam Moch. As'ad 2002 : 130), sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

Menurut Schermerhorn, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada beberapa faktor, antar lain :

1. **Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*).**
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. **Penyelia (*Supervision*).**
Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah atau ibu dan sekaligus atasannya.
3. **Teman sekerja (*Workers*).**
Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. **Promosi (*Promotion*).**
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. **Gaji / upah (*Pay*).**

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh positif antara dokumentasi sistem terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Diduga terdapat pengaruh positif antara perencanaan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Diduga terdapat pengaruh positif antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 16.0.

Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara dokumentasi sistem terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t dengan t hitung $4,053 > t$ tabel $2,009$. Positif artinya apabila dokumenatsi sistem semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar $25,5\%$.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara perencanaan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t dengan t hitung $6,15 > t$ tabel $2,009$. Positif artinya apabila perencanaan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar $44,1\%$.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t dengan t hitung $3,85 > t$ tabel $2,009$. Positif artinya apabila semakin baik pengawasan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar $23,6\%$.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t dengan t hitung $5,53 > t$ tabel $2,009$. Positif artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin

meningkat. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar 38,9%.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t dengan t hitung $1,09 < t$ tabel 2,009. Positif artinya apabila pelatihan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar 24%.

Pembahasan

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel dokumentasi sistem dan pengaruhnya terhadap variable kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa t hitung $4,053 > t$ tabel 2,009, sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara dokumentasi sistem terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Vincent Gaspersz (2011 : 120), langkah-langkah dalam perbaikan proses sebuah organisasi bisnis pada umumnya terdiri dari enam langkah, salah satunya mengidentifikasi dan dokumentasi proses. Sebuah organisasi bisnis dalam melakukan identifikasi dan dokumentasi proses didalamnya menggunakan diagram alir (flowchart), yang merupakan alat yang umum dipergunakan untuk mendeskripsikan proses.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel perencanaan kerja dan pengaruhnya terhadap variable kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa t hitung $6,15 > t$ tabel 2,009, sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara perencanaan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Vincent Gaspersz (2011 : 117), dalam konsep manajemen proses yang berkaitan dengan perbaikan kualitas didalamnya, terdapat enam komponen yang penting untuk manajemen proses, salah satu diantaranya adalah perencanaan. Perencanaan adalah menetapkan suatu pendekatan terstruktur dan terdisiplin untuk mengerti, mendefinisikan, dan mendokumentasikan semua komponen utama dalam proses dan hubungan antar komponen utama itu.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel pengawasan kerja dan pengaruhnya terhadap variable kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa t hitung $3,851 > t$ tabel 2,009, sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Deming (dalam Buku *Total Quality Management*, 2011 : 184), fungsi pengawasan didalamnya terdapat proses mengevaluasi kinerja aktual. Dimana membandingkan aktual dengan target (sasaran), serta mengambil tindakan atas perbedaan antara actual dan target (sasaran) (Vincent Gaspersz : 2009 : 3). Selain itu, pengawasan kerja dalam sebuah organisasi bisnis juga dapat bermanfaat sebagai *quality control*, apakah aktivitas operasional yang digunakan sudah sesuai dengan standar persyaratan kualitas yang berlaku atau belum.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap variable kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa t hitung $5,532 > t$ tabel 2,009, sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Dr. Deming (2011 : 129) seorang pakar kualitas berkebangsaan Amerika Serikat menyatakan bahwa semua variasi adalah penyebab dan dapat diklasifikasikan ke dalam penyebab umum adalah faktor-faktor di dalam sistem atau yang melekat pada proses operasi yang menyebabkan timbulnya variasi dalam sistem serta hasil-hasilnya dan penyebab khusus adalah kejadian-kejadian di luar sistem yang mempengaruhi variasi dalam sistem. Penyebab khusus dapat bersumber dari faktor-faktor: manusia, peralatan, material, lingkungan, metode kerja dan lain-lain.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap variable kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa t hitung $1,096 < t$ tabel $2,009$, sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Dr. Juran (2006 : 3), ia mendukung pendelegasian pengendalian kualitas kepada tingkat paling bawah dalam perusahaan/organisasi melalui penempatan karyawan ke dalam keadaan terkendali (*self-control*). Ia juga mendukung pelatihan karyawan dalam pengumpulan data dan analisis untuk memungkinkan mereka membuat keputusan berdasarkan fakta-fakta.

Terdapat pengaruh positif antara dokumentasi sistem, perencanaan kerja, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Karya. hasil ini diperkuat oleh hasil Uji F (ANNOVA) yang menyatakan bahwa F hitung $(24,101) > F$ tabel $(3,199)$. Positif artinya apabila dokumentasi sistem, perencanaan kerja, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja ditingkatkan agar lebih baik maka kepuasan kerja karyawan nuga akan semakin meningkat. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni sebesar $0,733$ atau $73,3\%$.

Saran

Hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan kaitannya dengan dokumentasi sistem antara lain adalah dengan mengidentifikasi karyawan dalam proses berdasarkan nama, posisi, atau organisasi, memberikan pemahaman umum kepada semua karyawan tentang semua langkah dalam proses dan peranan setiap karyawan di perusahaan tersebut, serta perusahaan mengidentifikasi inefisiensi, variasi, pemborosan, dan langkah-langkah *redundant* (berlebihan atau tidak perlu) dalam proses.

Hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan kaitannya dengan perencanaan pekerjaan antara lain adalah peran serta semua karyawan dalam hal penetapan dan pengembangan kebutuhan untuk kualitas serta penerapan sistem kualitas itu sendiri. Artinya, perusahaan melibatkan partisipasi seluruh karyawan yang akan dipengaruhi atau terpengaruhi oleh rencana. Selain itu, pimpinan dalam merencanakan kualitas juga mendapatkan pelatihan untuk menggunakan metode-metode modern dan alat-alat perencanaan kualitas, agar sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan (karyawan).

Untuk pengembangan penelitian mengenai penerapan dokumentasi sistem, perencanaan pekerjaan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Waskita Karya, menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel kepuasan pelanggan yang masih ada korelasinya dengan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Referensi

- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Gaspersz, Vincent. 2011. *Total Quality Management Untuk Praktisi bisnis Dan Industri*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Keith, Davis, Jhon W, Newstrom. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kolarik, W. J. 1995. *Creating Quality: Concepts, System, Strategies, and Tools*,. New York: Inc.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta.
- Mason, Robert D & Lind, Douglas A. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Naidu, N.V.R., K. M. Babu., and G. Rajendra. 2006. *Total Quality Management*. New Delhi: New Age International Publishers.
- Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan*. 2012. Bandung: Cetakan VIII Yrama Widya.
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara. Jakarta: Arean.
- Robbins, Stephans. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 1999. *Teori dan praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilo, Willy. 2006. *Advanced Quality Audit*. Jakarta: Vorqista.

