

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN TINGKAT SPESIALISASI  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. MEDION CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**YOHANES SUJARWANTO**

**NPM. 16.0111.0527**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2020**

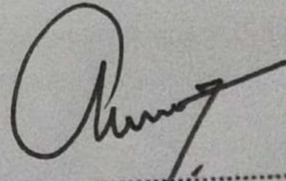
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

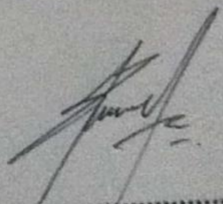
Nama : YOHANES SUJARWANTO  
Nomor Pokok/NIRM : 16.0111.0527  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH FLEKSIBILITAS DAN  
TINGKAT SPESIALISASI PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MEDION CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-07-2020 Pembimbing I .....

  
Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M.  
NIDN : 0221105801

Tanggal 20-07-2020 Pembimbing II .....

  
Veny Mayasari, SE, MM  
NIDN : 0204078902

Mengetahui, .....

Dekan Fakultas Ekonomi

116 / PS / DFE / 20



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA  
NIDN : 0205026401



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yohanes sujarwanto

NPM : 16.01.11.0527

Fakultas : Ekonomi


Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi: Pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT.Medion cabang Palembang


Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

Penulis.  
  
Yohanes sujarwanto

METERAI  
EMPUL  
TOL  
PD37BAHF494868075  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan telah memberikan segala nikmat, hidayah dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan tugas skripsi ini tepat pada waktunya, Skripsi yang berjudul “PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN TINGKAT SPESIALISASI PEKERJAAN TERHADAP KARYAWAN PT.MEDION CABANG PALEMBANG” ini saya susun untuk memenuhi persyaratan kurikulum Sarjana Strata 1 (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih ini saya sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si.Ak., CA, selaku Dekan Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
5. Bapak Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M., selaku sebagai Pembimbing I, yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi

6. Ibu Venny mayasari, S.E., M.M., selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan. Koreksi serta nasehat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Bapak dan Ibu Staff Dosen yang memberikan bimbingan selama masa studi di Universitas Tridianti Palembang.

8. Bapak Pimpinan PT.Medion cabang Palembang, beserta staff yang telah bersedia memberikan data.

9. Kedua orang tua ku, Bapak dan ibu tercinta yang tak henti-henti berdoa untuk kelancaran skripsi ini.

10. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2016 Fakultas Ekonomi, Reguler B Universitas Tridianti Palembang, terimakasih atas kebahagiaan selama masa kuliah.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Palembang, Maret 2020

Yohanes sujarwanto

## DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar belakang.....	1
1.2. Rumusan masalah .....	4
1.3.Tujuan penelitian .....	5
1.4. Manfaat penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Fleksibilitas kerja.....	7
2.1.1. Pengaturan jam kerja fleksibel .....	8
2.1.2. Jenis pengaturan jam kerja .....	9
2.1.3. Manfaat pengaturan jam kerja fleksibel.....	9
2.1.3.1. Manfaat bagi karyawan.....	9
2.1.3.2. Manfaat bagi perusahaan .....	10

2.1.4. Kekurangan jam kerja fleksibel .....	10
2.1.4.1. Kekurangan bagi karyawan .....	10
2.1.4.2. Kekurangan dari sisi tempat kerja .....	11
2.1.4.3. Dari sisi organisasi atau perusahaan .....	11
2.1.4.4. Dari sisi tugas atau pekerjaan .....	11
2.1.5. Indikator fleksibilitas kerja .....	12
2.2. Spesialisasi kerja.....	12
2.2.1. Pengertian rancangan pekerjaan atau desain pekerjaan.....	12
2.2.2. Teknik-teknik rancangan pekerjaan atau desain Pekerjaan (job desain) .....	13
2.2.2.1. Rotasi kerja (job rotation) .....	13
2.2.2.2. Perluasan kerja (job enlargement).....	14
2.2.2.3. Pemerdayaan pekerjaan (job simplification).....	14
2.2.2.4. Simplifikasi pekerjaan (job simplification).....	14
2.2.3. Spesialisasi pekerjaan sebagai kunci dari rancangan Pekerjaan.....	14
2.2.4. Manfaat spesialisasi pekerjaan .....	16
2.2.5. Cara mengukur spesialisasi pekerjaan.....	18
2.2.6. Indikator spesialisasi pekerjaan .....	19
2.3. Kinerja .....	20
2.3.1. Pengertian kinerja .....	20
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	20
2.3.3. Unsur-unsur kinerja karyawan .....	21
2.3.4. Tujuan kinerja.....	21

2.3.5. Indikator kinerja .....	21
2.4. Penelitian sebelumnya .....	22
2.5. Kerangka pemikiran .....	23
2.6. Hipotesis .....	26
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan waktu penelitian .....	27
3.1.1. Tempat penelitian.....	27
3.1.2. Waktu penelitian .....	27
3.2. Populasi dan sampel penelitian.....	28
3.2.1. Populasi penelitian.....	28
3.2.2. Sampel penelitian .....	28
3.3. Variabel penelitian.....	30
3.3.1. Variabel bebas .....	30
3.3.2. Variabel terikat .....	31
3.4. Jenis dan sumber data .....	32
3.4.1. Jenis data .....	32
3.4.2. Sumber data .....	33
3.5. Metode pengumpulan data .....	33
3.6. Uji validitas dan realibilitas.....	34
3.6.1. Uji validitas .....	34
3.6.2. Uji Realibilitas.....	35
3.7. Uji asumsi klasik .....	35
3.7.1. Uji normalitas .....	35
3.7.2. Uji multikolonieritas.....	36



3.7.3. Uji heteroskedastis.....	36
3.8. Teknik analisis Data .....	37
3.8.1. Analisis deskriptif presentase.....	37
3.8.2. Analisis regresi linier berganda .....	38
3.8.3. Uji hipotesis.....	38
3.8.3.1 Pengaruh X1,X2 terhadap Y secara parsial .....	38
3.8.3.2. Pengaruh X1,X2 terhadap Y secara simultan ....	39
3.8.4. Koefisien determinasi .....	39
3.9. Sistematika penulisan.....	41

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian.....	40
4.1.1. Gambaran umum perusahaan .....	40
4.1.1.1. Sejarah singkat perusahaan .....	40
4.1.1.2. Produk PT.medion.....	40
4.1.1.3. Visi dan misi PT.Medion .....	41
4.2. Uji instrumen.....	41
4.2.1. Uji validitas .....	42
4.2.2. Uji realibilitas .....	43
4.3. Uji asumsi klasik.....	44
4.3.1. Uji normalitas .....	44
4.3.2. Uji multikoloneritas.....	45
4.3.3. Uji heteroskedastisitas.....	46

4.4. Analisis regresi linier berganda.....	47
4.5. Uji hipotesis .....	49
4.5.1. Uji parsial (uji t).....	49
4.5.2. Uji simultan (uji f).....	50
4.6. Koefisien determinasi.....	51
4.7. Pembahasan.....	52

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	54
5.2. Saran.....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 Penelitian yang relevan .....	22
3.1 Perincian pelaksanaan waktu penelitian.....	27
3.2 Jumlah karyawan PT.Medion cabang Palembang.....	28
3.3 Distribusi sampel.....	30
3.4 Operasional variabel.....	31
4.1 Uji validitas .....	42
4.2 Uji Realibilitas .....	43
4.3 Output Uji multikolinieritas .....	45
4.4 Output Uji Regresi linier berganda .....	48
4.5 Output Uji parsial .....	49
4.6 Output Uji simultan F .....	50
4.7 Output Koefisien determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	44
4.2 Hasil output SPSS 22 uji heteroskedastisitas .....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. Kuesioner .....	57
2. Uji validitas variabel fleksibilitas (X1).....	63
3. Uji validitas Variabel spesialisasi (X2).....	66
4. Uji validitas variabel kinerja (Y).....	70
5. Uji reabilitas variabel fleksibilitas (X1).....	74
6. Uji reabilitas variabel spesialisasi (X2).....	74
7. Uji reabilitas variabel kinerja (Y) .....	75

## ABSTRAK

**“Pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT.Medion cabang Palembang” (dibawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah, SE, MM dan Ibu Veny mayasari, SE, MM ).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT.Medion cabang Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah 10% sampel berjumlah 115 sampel dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.Medion. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Pengujian dengan analisis regresi linear berganda. Uji determinasi dan juga dilakukan dengan uji t dan uji F (ANOVA). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji f (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,940 hal ini berarti fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan berhubungan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 94% yang artinya fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan mampu menjelaskan perubahan terhadap

variabel kinerja sebesar 94% sedangkan sisanya 6% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Fleksibilitas kerja,Spesialisasi pekerjaan,Kinerja karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencanaan, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, yang salah satunya adalah dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dikarenakan tingkat kerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin tinggi, dan dampak kepada produktivitas perusahaan yang akhirnya dapat mencapai tujuan dan target perusahaan. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bagi lingkungan bisnis yang belum tentu stabil. Dan karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang serius bagi manajemen dalam mencapai keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja karyawan didalamnya untuk mempunyai prestasi yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan diperusahaan.



Menurut Simamora (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatuhnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Banyak orang bekerja berjam-jam, akibatnya mereka menghadapi konflik antar keluarga dan pekerjaan. Terutama bagi wanita, tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman.

Bekerja dalam jam kerja yang fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga-kerja. Seperti yang dibuktikan oleh peneliti sebelumnya, bahwa bekerja dalam jam fleksibel mempengaruhi positif seseorang tentang pekerjaan itu. Orang yang diijinkan untuk memilih jam berapa mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini saya ingin memeriksa apakah pria atau wanita menganggap jam kerja fleksibel lebih penting agar bisa puas dengan pekerjaan mereka, juga apakah ada perbedaan antara orang yang memiliki anak dan orang-orang yang tidak, mengenai jam kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja. Saya mengharapkan wanita dan juga orang-orang yang memiliki anak untuk mempertimbangkan jam kerja yang fleksibel lebih penting untuk kepuasan kerja mereka dari pada pria dan orang-orang yang tidak memiliki anak. Metode spesialisasi pekerjaan melibatkan penguraian tugas ke tingkat terendah dan merancang

pekerjaan di sekitar masing-masing bagian. Hal ini menciptakan spesialisasi, keahlian, dan peningkatan kualitas.

Desain spesialisasi pekerjaan di tempat kerja sering terlihat dimana seseorang pekerja berfokus pada satu tugas dan kemampuan spesifik selama selama keseluruhan shift kerja. Tugas sering berulang sepanjang hari, karena spesialisasi pekerjaan memungkinkan pengembangan keahlian yang signifikan dalam tugas tertentu, pembelajaran dan kecepatan produksi terjadi lebih cepat. Pekerjaan tidak melibatkan proses yang kompleks, sehingga bisa diajari lebih cepat kepada pekerja baru. Secara teori, pendekatan mengurangi biaya pengendalian kualitas dan meningkatkan efisiensi produksi (Thibodaux, 2012:24). Spesialisasi mengacu pada individu dan organisasi yang berfokus pada keterbatasnya rentang tugas produksi yang kinerjanya paling baik. Spesialisasi ini mengharuskan para pekerja untuk melepaskan tugas-tugas lain di tempat yang mereka tidak terampil, meninggalkan pekerjaan tersebut kepada orang lain yang lebih cocok untuk mereka. Sebuah jalur perakitan, dimana pekerja individu melakukan tugas tertentu dalam proses produksi, adalah contoh terbaik dari spesialisasi. Adanya pembagian tugas berdasarkan spesialisasi pekerjaan maka karyawan akan merasa puas dengan kondisinya, Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja yang rendah akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja yang erat terkait dan saling terkait dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi Wesson, (2009:34).

PT. Medion merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang farmasi peternakan yang menyediakan berbagai kebutuhan peternakan baik dari vaksin dan obat, perusahaan yang berada di kantor pusat bandung ini sangat peduli terhadap peternak diindonesia khususnya di kota palembang dengan adanya cabang di palembang tentu suatu cabang harus dapat bekerja dan menghasilkan kinerja sesuai cita-cita perusahaan, hal itu

dapat ditinjau dari sumberdaya manusia atau pekerjanya. Maka dari itu perusahaan wajib memenuhi dan memperhatikan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang”

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang.
2. Menganalisis pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang
3. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Medion cabang Palembang.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi mengenai Pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT.Medion cabang Palembang

##### **2. Bagi Penulis**

Kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

##### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara

Kelliher, Clare. 2008. *Flexible Working and Performance*. Working Families.

Malthis, Robert L dan John, Jakson H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Stoner, James F. 1996. *Manajemen Jilid I*. Jakarta: Erlangga

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta