

ABSTRAKSI

" PENGARUH HARAPAN KARYAWAN PADA KINERJA STAF PENGADAAN (MERCHANDISER) PT.MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk."

Motivasi merupakan salah satu bagian fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting dan menemui banyak kendala didalam pelaksanaannya, khususnya untuk posisi pengadaan. Adanya PHK di PT.Matahari Putra PrimaTbk, adalah upaya perusahaan untuk survive, namun tidak demikian menurut persepsi karyawan. Sepatutnya antara karyawan dan manajemen terjadi sinergi, keduanya saling mengisi membangun citra perusahaan dan berperan strategis agar perusahaan tetap panjang umur didalam menggerakkan perekonomian bangsa. Prestasi yang dicapai Matahari selama ini tidak lepas dari peran yang dimainkan oleh sumberdaya manusianya termasuk peran Merchandiser sebagai pemasaran internal perusahaan.

Di sini peran Manajemen Perusahaan dalam memotivasi merchandiser sangat dibutuhkan dan mendesak. Jabatan dibagian pengadaan (*job merchandising*) merupakan sebuah jantung dari perusahaan ritel, karena menentukan pilihan produk yang akan dijual, harga, jumlah barang dagangan, keseimbangan persediaan, kontrol kualitas, hubungan dengan pemasok serta laba dan pencapaian penjualan ditentukan oleh kinerja merchandiser. Dari pengamatan serta hasil analisa dapat disimpulkan, hanya Lingkungan Kerja yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan Motivasi, Sistem Nilai serta Ketrampilan Manajemen tidak berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Matahari Putra Matahari Tbk.

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Abstraksi	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kerangka Pemikiran	3
1.3 Identifikasi Masalah	4
1.4 Pembatasan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Hipotesa	5
1.7 Definisi	6
1.8 Sistematika Penulisan	10
Bab II Landasan Teori	
2.1 Pengertian Ritel	15
2.2 Merchandising	17

2.3	Hubungan Antar Manusia	18
2.3.1	Pengertian dan Teori – teori Motivasi	19
2.3.2	Lingkungan Kerja	26
2.3.2.2	Kepemimpinan	27
2.3.2.3	Kesepakatan Kerja Bersama dan Hak – hak pekerja	34
2.3.2.3	Ketentuan Perundang – undangan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	45
2.3.3	Nilai, Rekrutmen, Seleksi dan Supervisi	46
2.3.4	Ketrampilan Manajemen SDM	52
2.4	Pengintegrasian	56
2.4.1	Tujuan Pengintegrasian.....	57
2.4.2	Metode Pengintegrasian	57
 Bab III Metodologi Penelitian		
3.1.	Objek dan Sumber Data Penelitian	59
3.1.1	Kriteria Instrumen Kuesioner	61
3.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	62
3.1.3	Pengolahan Data	66
3.1.4	Prosedur Penelitian	66

Bab IV Analisis Dan Pembahasan Data	
4.1 Profil Responden	68
4.1.1 Penyebaran Kuesioner	71
4.1.2 Model Atribut Pertanyaan	71
4.2 Hasil Penelitian dan Pengolahan Data	75
4.3 Deskripsi	75
Bab V Kesimpulan Dan Saran	
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran – saran	86
Daftar Pustaka	87
Lampiran – lampiran .	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jenis Kelamin	68
Tabel 2 Masa Kerja	69
Tabel 3 Tingkat Pendidikan Responden	70
Tabel 4 Data Kuesioner Harapan	92
Tabel 5 Data Kuesioner Kinerja	93
Tabel 6 Descriptive Statistic	75
Tabel 7 Correlations	77
Tabel 8 Variabel Entered/Removed dan Model Summary	78
Tabel 9 Anova	79
Tabel 10 Coefficiens	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Reliabilitas Instrumen	91
2. Tabel 4 Data Kuesioner Harapan	92
3. Tabel 5 Data Kuesioner Kinerja	93
4. Coefficients	94
5. Resume Tabulasi Harapan	95
6. Resume Tabulasi Kinerja	96
7. Data X1, X2	97
8. Data X, Y	98
9. Regression	99
10. Variables Entered/Removed, Model Summary ...	100
11. Residual Statistics, Histogram Dependent Variable Y	101
12. Normal P – Plot of Regression Sta	102
13. Histogram Variable X1	103
14. Histogram Variable X2	104
15. Histogram Variable X3	105
16. Histogram Variable X4	106
17. Coefficient Correlations	107
18. Casewise Diagnostics	108
19. Peraturan Perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk	109