

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan jangka panjang dibidang ekonomi pada hakekatnya adalah menciptakan masyarakat yang adil dan makmur melalui peningkatan hasil usaha dibidang ekonomi. Pembangunan nasional sebagaimana digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang pelaksanaannya melalui tahap pembangunan baik jangka panjang maupun jangka pendek yang lebih terarah dalam mencapai tujuan.

Tingkat persaingan perusahaan dewasa ini semakin meningkat yang mana bentuk persaingan yang dihadapi tidak hanya pasar domestik saja, akan tetapi juga pasar internasional. Disamping itu adanya faktor lain seperti kemajuan teknologi, cepatnya informasi, peraturan pemerintah dan semakin tingginya tingkat pengetahuan karyawan menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan investasi yang penting, karena selama karyawan tersebut masih terikat pada perusahaan mereka akan menjadi bagian dari fungsi organisasi. Untuk mendapatkan dan mempertahankan aspek sumber daya manusia, khususnya perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Perlakuan perusahaan ini dalam arti yang kompleks yaitu cara pandang perusahaan dalam memperlakukan karyawannya sebagai manusia yang membutuhkan motivasi untuk menciptakan atau meningkatkan prestasi.

Demikian juga dengan PT. Kusumatex sebagai perusahaan swasta, bahwa setiap saat harus selalu meningkatkan kemampuan untuk menghadapi persaingan di pasaran. Pada perusahaan ini selalu ditekankan untuk selalu bekerja sebaik mungkin, supaya dihasilkan produk yang berkualitas. Dan hal tersebut harus didukung oleh investasi pabrik dan kemampuan sumber daya manusia yang terus dikembangkan baik segi kualitas maupun kuantitas, manajemen dan karyawan yang profesional, disiplin kerja yang tinggi, pengelolaan sumber daya yang terencana dan rasional dalam pelaksanaan serta kesejahteraan karyawan.

Para karyawan juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya. Sedangkan dari pihak perusahaan, persyaratan yang diminta akan semakin tinggi.

Perusahaan harus senantiasa berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan prestasi kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi itu sendiri dipengaruhi antara lain oleh motivasi, disiplin, ketrampilan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja merupakan dasar pendorong karyawan dalam bekerja dan setiap orang mempunyai perbedaan dalam memotivasi dirinya tergantung tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja diperlukan dalam rangka untuk peningkatan prestasi kerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun pengertian motivasi itu sendiri menurut Edwin B. Flippo adalah Motivasi merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran operasional¹⁾

A.H. Maslow mengemukakan sejumlah proposisi tentang perilaku manusia sebagai berikut :

1. *Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (man is wanting being)*
2. *Sebuah kebutuhan yang dipenuhi bukanlah sebuah motivator perilaku*
3. *Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan - suatu hirarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan.²⁾*

Tingkatan kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow mungkin merupakan model untuk mempelajari tingkah laku manusia yang paling banyak dianut. Maslow menyarankan urutan-urutan kebutuhan dasar sebagai berikut : kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, cinta atau kasih sayang, penghargaan, self actualization³⁾. Adapun pemenuhan kebutuhan dasar tersebut oleh perusahaan kepada karyawan adalah meliputi pemberian insentif (upah) yang layak, sarana transportasi, perumahan, kebutuhan akan

¹⁾ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, Jilid Kedua, Erlangga, Jakarta, 1992

²⁾ Prof. Dr. J. Winardi, *SE Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hal : 12

³⁾ Drs. Heidjrachman R. dan Drs. Suad Husnan M.B.A, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Yogyakarta, BPFE UGM, 1984, hal :181

keselamatan dan perlindungan dari bahaya, pemberian penghargaan atas hasil kerja bagi karyawan yang berprestasi maupun yang lainnya.

Sedangkan masalah kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja itu sendiri adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dilihat dari mana karyawan itu memandangnya.

Salah satu cara menciptakan kepuasan kerja pada karyawan adalah bagaimana karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia merasakan adanya perlakuan yang baik, tempat kerja yang menyenangkan dan tidak mengabaikan pengaturan kondisi fisik.

Pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai suatu hasil minimal sesuai dengan standar prestasi yang ditetapkan. Dengan standar prestasi yang realistis pekerja akan bergairah dalam bekerja dan seseorang yang kuat kebutuhan akan berprestasi terdorong untuk menghindari kegagalan sekalipun dengan kerja lembur dan tidak mengharapkan suatu imbalan jasa atau hadiah.

Dengan prestasi kerja karyawan yang positif dan tinggi akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan merupakan hal yang sangat menentukan peningkatan keuntungan tersebut. Untuk mencapainya perusahaan harus mampu memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusianya, karena motivasi kerja karyawan demikian

kompleksnya maka pimpinan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawannya. Ia bekerja dengan apa selain upah, kepuasan kerja, apakah prestasi kerja karyawan juga akan dipengaruhi pengalaman dan kemauan berorganisasi, atau pencapaian suatu jabatan, pemenuhan target perusahaan ataukah aktualisasi diri.

Pada perusahaan Kusumatex karyawan yang bekerja sudah cukup baik, dilihat dari motivasi, kepuasan kerja dan prestasi yang dicapainya. Hanya saja yang menjadi kendala adalah perusahaan menetapkan standar yang tinggi, paling tidak 90% dari karyawannya mempunyai motivasi, kepuasan dalam bekerja serta prestasi yang sangat tinggi, agar produktivitas perusahaan lebih meningkat lagi dan dapat memenuhi permintaan konsumen serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang prestasi kerja dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kusumatex** “.

1.2. Pokok Masalah

Yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama antara motivasi dan kepuasan kerja dengan prestasi yang terjadi di perusahaan ?

4. Manakah yang lebih berpengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui latar belakang masalah penelitian tersebut, maka penulis sampai pada tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian.

- a. Apakah ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja.
- b. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.
- c. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijaksanaan dalam hal berproduksi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam praktek yang sesungguhnya, dan menambah wawasan mengenai masalah yang dihadapi di dalam perusahaan.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Populasi dan Sampel

Dalam batasan masalah, lingkup penelitian adalah bagian populasi pada bagian produksi. Sedangkan populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga, yaitu sejumlah sampel yang dipandang representatif dari populasi itu.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi adalah sampel merupakan berapa besarnya sampel yang diambil untuk mendapatkan data yang representatif, beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dan ada pula peneliti lain yang menyatakan bahwa sampel yang diambil minimal 5% dari jumlah satuan elementer dari populasi⁴⁾.

Kemudian dari populasi tersebut diambil sampel dengan metode acak sederhana. Dalam teknik ini sampel diambil sedemikian rupa setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel⁵⁾.

Berikut adalah jumlah populasi karyawan bidang produksi pada perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta :

Tabel I.1
Jumlah tenaga kerja bidang produksi

	Keterangan	Jumlah
1.	Bagian Lipat	6 Orang
2.	Bagian Produksi Operator Tenun	64 Orang
3.	Bagian Produksi Operator Pallet	17 Orang
4.	Operator Warping	12 Orang
5.	Bagian Cucuk	9 Orang
	Total	108 Orang

Sumber : Perusahaan Kusumatex

Adapun penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus sebagai berikut⁴⁾.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan

(prosentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel populasi, e = 10 %)

$$\text{Jadi : } n = \frac{108}{1 + 108 \cdot 0.1^2}$$

$$n = 51,9231$$

⁴⁾ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metodologi Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES, 1986, hal : 12

⁵⁾ Ibid, Hal : 6

Dengan melihat dari hasil tersebut di atas yang mana hasilnya adalah $n = 51,9231$ maka penulis akan mengambil sampel sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja pada bidang produksi, diharapkan dengan jumlah tersebut dapat mewakili populasi yang ada.

1.5.2. Variabel-Variabel

a. Variabel bebas terdiri dari motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2)

1. Motivasi (X_1)

Ukuran-ukurannya adalah :

- Kebutuhan fisiologis dasar
- Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
- Kebutuhan cinta atau kasih sayang atau sosial
- Kebutuhan akan penghargaan
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh.

As'ad yaitu :

- Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

⁶⁾ Consuelo G. Sevilla, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta, UI Press, 1993, hal : 161

- Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

b. Variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y)

Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Kualitas pekerjaan

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, ketrampilan dalam mengerjakan tugas dan juga dalam kebersihan menjaga lingkungan kerja.

- Kuantitas pekerjaan

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat diukur atas dasar hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam bekerja.

Variabelnya dapat diukur melalui indikator-indikator output dibandingkan dengan standar output yang ditetapkan perusahaan dan indikator tambahan jam kerja yang diberikan kepada karyawan.

- Hubungan kerja

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat dari sikap pimpinan perusahaan dalam menghadapi bawahan dan bagaimana hubungan antar teman sekerja serta kekompakan dalam bekerja.

- Faktor pengetahuan

Faktor pengetahuan adalah merupakan kemampuan seorang karyawan ditinjau dari pengetahuan tentang sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, maupun kemampuan teknis atau pekerjaannya

- Faktor penyesuaian pekerjaan

Merupakan faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas di luar pekerjaannya maupun adanya tugas-tugas baru serta kecepatannya berfikir dan bertindak dalam bekerja.

- Faktor kehandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang atau kehandalan mereka dalam melaksanakan tugas misalnya

kehandalan dalam melaksanakan prosedur dan peraturan kerja, inisiatif, disiplin dan lain-lain

- Faktor keselamatan kerja

Faktor ini menyangkut penilaian bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan

Yaitu mengumpulkan data dari penelitian yang dilakukan dari obyek penelitian (perusahaan) baik berupa data primer maupun data sekunder

Data tersebut diperoleh dengan cara antara lain :

1. Dokumentasi Perusahaan
2. Wawancara
3. Kuesioner

1.5.4. Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa variabel dependennya adalah prestasi kerja (dengan simbol Y) serta variabel independennya adalah motivasi (dengan simbol X_1) maupun kepuasan kerja (dengan simbol X_2). Kemudian diasumsikan pula bahwa antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja tidak saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Adapun kuesioner ini secara garis besar terdiri atas 3 bagian utama yaitu :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Prestasi kerja

Untuk menentukan nilai dari responden yang diberikan pada responden, maka tiap-tiap butir pernyataan akan dinilai dengan menggunakan metode skala likert sebagai berikut :

- Sangat Tinggi skore : 5
- Tinggi skore : 4
- Cukup Tinggi skore : 3
- Rendah skore : 2
- Sangat Rendah skore : 1

1.5.5. Alat Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Dalam analisa regresi linier berganda ini kita akan berusaha menghubungkan variabel- X yang banyaknya lebih dari satu, digambarkan dalam model statistik sebagai berikut ⁷⁾ :

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot X_1 + \alpha_2 \cdot X_2 + \dots + \alpha_k \cdot X_k + \alpha$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

β_0 = Intercept Regresi

β_1 = Koefisien Regresi X_1

X_1 = Motivasi

β_2 = Koefisien Regresi X_2

X_2 = Kepuasan Kerja

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y⁸⁾

$$R^2 = \frac{b_1 \beta_{YX_1} + b_2 \beta_{YX_2} + \dots + b_k \beta_{YX_k}}{\beta_Y^2}$$

3. Korelasi Parsial

Harga-harga untuk koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y untuk jenjang keberapapun dapat dicari dengan menggunakan rumus secara umum sebagai berikut⁹⁾ :

$$r_{Y1-23\dots k} = \frac{r_{Y1-23\dots k} - [r_{Yk-23\dots k(k-1)}][r_{1k-23\dots (k-1)}]}{\sqrt{[1-r_{Yk-23\dots k}^2][1-r_{1k-23\dots (k-1)}^2]}}$$

⁷⁾ Ibid, hal : 127

⁸⁾ Ibid, hal : 136

⁹⁾ Zainal Mustofa, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi, BPFE UII, Yogyakarta, 1995, hal : 138

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan

a) Uji F

Menguji keberartian koefisien korelasi parsial dengan menggunakan rumus hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian uji F dengan membandingkan F_{hit} dengan F_{tab} pada $\alpha = 0,05$, bila perhitungan menunjukkan :

$$F_{hit} > F_{tab} \text{ maka } H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hit} > F_{tab} \text{ maka } H_a \text{ diterima}$$

1). Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas

2). Ada peranan diantara 2 variabel yang diuji :

$$F_{hit} < F_{tab} \text{ maka } H_0 \text{ diterima}$$

$$F_{hit} < F_{tab} \text{ maka } H_a \text{ ditolak}$$

b) Uji T

1. Menentukan :

- Hipotesis nihil (H_0) = $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan yang meyakinkan antara nilai variabel pengaruh (motivasi dan kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (prestasi kerja karyawan)

- Hipotesis alternatif (H_a) = $r < 0$, yaitu ada hubungan yang meyakinkan antara variabel pengaruh (motivasi dan kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (prestasi kerja karyawan)

2. Menentukan kriteria taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan

$$df = n-1$$

3. Kriteria Pengujian

- H_0 diterima apabila nilai t_{hit} yang diperoleh lebih kecil dari

t_{tab}

- H_a ditolak apabila nilai t_{hit} yang diperoleh lebih besar dari

nilai t_{tab}

