

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di dalam suatu perusahaan baik besar maupun kecil mempunyai dua tujuan yaitu : tujuan teknis dan tujuan ekonomis. Tujuan teknis adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan barang sesuai dengan selera konsumen, dan tujuan ekonomis adalah bagaimana dapat menghasilkan laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut manusia sebagai salah satu sumber daya lainnya karena manusia sebagai penggerak, maka karyawan perlu diberi motivasi agar mereka tetap dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaannya. Oleh sebab itu tugas pimpinan atau perusahaan dalam menjaga agar para karyawan tersebut bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam tugasnya. Pemberian motivasi pihak perusahaan terhadap karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Siagian 1993) yaitu :

1. Faktor internal adalah meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor eksternal adalah meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku.

Pemberian motivasi ini memang sudah merupakan kewajiban perusahaan terutama pihak manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai pemecahan atas berbagai masalah agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan.

Begitu juga bagi Perusahaan Jaya Abadi Madiun motivasi sangatlah penting bagi perusahaan, karena akan mendorong karyawan bekerja dengan baik. Perusahaan Jaya Abadi Madiun ini bergerak dalam bidang kerajinan mebel.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “ **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JAYA ABADI DI MADIUN**”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

- a. Apakah gaji dan upah, kepuasan kerja, dan prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Dari ketiga faktor motivasi kerja diatas, faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

## **C. BATASAN MASALAH**

Penelitian dengan judul Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Jaya Abadi di batasi pada faktor-faktor motivasi kerja yaitu : gaji dan upah, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

#### D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan :

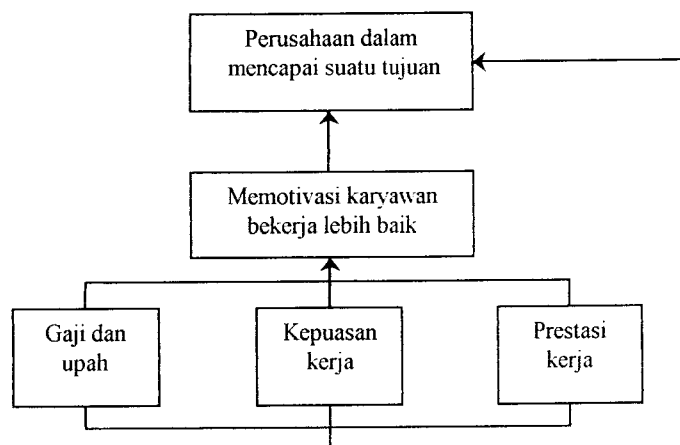
- a. Untuk mengetahui apakah gaji dan upah, kepuasan kerja, prestasi kerja dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

2. Kegunaan penelitian :

- a. Untuk dapat memberikan informasi dari masalah yang ada dari obyek penelitian, sehingga menunjang perusahaan dalam pencapaian tujuan.
- b. Sebagai masukan bagi beberapa pihak dalam mengkaji masalah yang sama.
- c. Sebagai bahan pertimbangan untuk penerapan kebijakan manajemen personalia yang berkaitan dengan motivasi.

#### E. KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1.1



Keterangan :

Dalam kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perlu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yaitu dengan cara :

1. Pemberian gaji dan upah
2. Kepuasan kerja
3. Prestasi kerja

Ketiga faktor tersebut di atas sangatlah berpengaruh dan mempunyai hubungan timbal balik dengan motivasi kerja dan perusahaan. Jika pihak perusahaan memperhatikan ketiga faktor tersebut di atas maka karyawan bekerja lebih baik dan tujuan perusahaan tercapai.

## **F. HIPOTESIS**

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya (Surakhmadi : 1998).

Hipotesisnya adalah :  $H_0$  .  $H_1$

$H_0$  : “ Diduga faktor gaji dan upah, kepuasan kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Jaya Abadi Madiun”.

$H_1$  : “ Diduga faktor gaji dan upah, kepuasan kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Jaya Abadi Madiun”.

## G. METODE PENELITIAN

### 1. Obyek penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah Perusahaan Jaya Abadi di jl. Jati Luhur no 6 Madiun.

### 2. Metode Populasi

Metode populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto : 1992).

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Jaya Abadi yaitu sebanyak 40 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling, yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Singarimbun:1981)

### 3. Sumber Data

#### a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Marzuki : 1983) yaitu sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, struktur perusahaan, kegiatan umum di perusahaan.

#### b. Data sekunder

Data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung misalnya data hasil pengolahan kuisioner gaji dan upah, kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi .

#### 4. Teknik pengumpulan data

##### a. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

##### b. Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan atasan dan karyawan pada Perusahaan Jaya Abadi Madiun.

##### c. Studi kepustakaan.

Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur di perpustakaan yang berkaitan dengan obyek penelitian.

#### 5. Teknik pengukuran data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Untuk mengubah menjadi data kuantitatif digunakan Skala Likert. Skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono :1994). Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen yang dapat terukur. Komponen yang terukur ini dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

Adapun teknik penyekoran menurut Skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Sangat Memuaskan (SM) Skor 5
2. Memuaskan (M) Skor 4
3. Cukup Memuaskan (CM) Skor 3
4. Kurang Memuaskan (KM) Skor 2
5. Tidak Memuaskan (TM) Skor 1
6. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Validitas

Pengujian validitas di lakukan dengan cara menguji cobakan instrument pada sampel, dimana populasi yang di ambil adalah 40 orang. Setelah data di tabulasikan maka pengujian validitas di lakukan dengan teknik korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - (\sum x)^2 / n \right\} \left\{ \sum y^2 - (\sum y)^2 / n \right\}}}$$

Dimana

x dan y = skor masing-masing variabel (Sugiono : 1997)

n = skor (atribut)

b. Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Statistik

Alpha Cronbach (Hull dan Nie : 1979) dengan rumus :

$$\text{Alpha } (\alpha) = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :

r = rata-rata korelasi antar variabel pertanyaan

k = jumlah variabel pertanyaan

#### 7. Identifikasi variabel

##### a. Variabel bebas

Adalah variabel yang di dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah :

- Gaji dan upah ( $X_1$ )
- Kepuasan kerja ( $X_2$ )
- Prestasi kerja ( $X_3$ )

##### b. Variabel terikat

Adalah variabel yang tergantung pada variabel lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam hal ini variabel terikatnya adalah : motivasi kerja ( $y$ ).

## 8. Metode Analisa

### a. Analisis regresi berganda

Yaitu untuk menduga koefisien regresi yang nantinya akan menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumusnya :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

y = motivasi kerja

x<sub>1</sub> = gaji dan upah

x<sub>2</sub> = kepuasan kerja

x<sub>3</sub> = prestasi kerja

b<sub>0</sub> = bilangan konstan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi

### b. Untuk menguji keberartian/besarnya pengaruh koefisien regresi secara keseluruhan digunakan uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R<sub>2</sub> = koefisien regresi berganda yang telah ditemukan

k = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

- c. Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan uji t

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

$t_o$  = fungsi t dengan df ( $n - k$ )

$b_i$  = koefisien regresi

$s_{b_i}$  = standart error

- d. Untuk pengolahan data memakai komputer program SPSS.

## H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

### BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan tinjauan pustaka.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, teori motivasi, model motivasi, teori proses motivasi, jenis-jenis motivasi, faktor-faktor motivasi kerja, yaitu gaji dan upah, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

### BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

### BAB IV ANALISA DATA

Analisa data, pengujian hipotesis dan hasil yang diharapkan.

### BAB V PENUTUP

Kesimpulan dan saran