

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PADA PT. LION AIR, BANDARA SOEKARNO-HATTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

N a m a : INDAH FARAHDIMA

N I M : 43105110-184



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2007

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PADA PT. LION AIR, BANDARA SOEKARNO-HATTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen

N a m a : INDAH FARAHDIMA

N I M : 43105110-184



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2007

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indah Farahdima
N I M : 43105110-184
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
OPRASIONAL PADA PT. LION AIR BANDARA
SOEKARNO HATTA.**
Tanggal Ujian Skripsi:

Disahkan Oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Ir. Sahibul Munir, SE, MSi)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Hadri Mulya, M.Si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE. MM)

Tanggal :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya yang berharga dalam organisasi. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia ini, organisasi dapat mencapai tujuannya. Sebab itu pula manusia, sebagai anggota organisasi, mengupayakan agar organisasi tetap terus berjalan serta dapat mengembangkannya untuk mencapai kemajuan yang diinginkan, karena sebagai salah satu bentuk kehidupan, organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan, dan perkembangan.

Manusia memegang peranan sangat penting dalam suatu perusahaan, meskipun perusahaan itu telah memiliki teknologi yang modern bagaimanapun modernnya teknologi, apabila tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai.

Di dalam mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin membutuhkan banyak orang atau karyawan untuk dapat diajak bekerjasama. Dengan demikian karyawan yang secara potensi berkemampuan tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan.

Manajer atau pimpinan organisasi adalah orang yang paling bertanggung jawab dan sangat berperan penting dalam pengembangan kinerja bawahannya, selain dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik,

manajer harus mampu menghargai, bekerjasama, dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, tanpa pendekatan seperti ini akan sulit bagi pegawai untuk dapat memiliki kinerja yang baik.

Namun demikian pada kenyataannya masih banyak para manajer belum dapat berbuat seperti yang diharapkan dan kurang membina atau mengarahkan bawahannya. Bukan saja tidak berani mendelagasikan wewenang pada bawahan, melainkan juga kurang percaya kepada kemampuan bawahan.

Kondisi lingkungan yang selalu berkembang dan berubah harus selalu dipantau secara berkala untuk meyakinkan bahwa strategi, tujuan dan sistem yang lainnya masih kecenderungan dan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Oleh karena itu sangat diperlukan seorang pemimpin yang kreatif, tanggap akan situasi dan kondisi juga memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap jabatan yang dipegang. Seorang pemimpin merupakan contoh bagi para bawahannya. Selain itu pula dapat mengukur kualitas karyawannya apakah baik atau buruk kualitasnya berdasarkan cara kerja. Apabila pegawai tersebut memenuhi ketentuan atau yang ditargetkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kualitas kerja yang baik dan pemimpinnya pun dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Bahkan bila yang terjadi sebaliknya maka pemimpin tersebut dikatakan gagal dalam kepemimpinannya tersebut.

Pada dasarnya, terbentuknya budaya kerja baru ini dapat merupakan suatu penyempurnaan dari budaya kerja lama, yaitu suatu usaha yang menekankan pada bagaimana pegawai melakukan tugas dengan cara dan hasil yang lebih baik, karena sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dikembangkan secara lebih positif. Dari budaya kerja baru ini tercipta suatu kondisi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Demikian pula budaya kerja pemimpin akan dapat mendorong dan membentuk budaya kerja pegawai menjadi lebih baik karena pegawai menjadi lebih baik karena pemimpin atau manajer merupakan panutan bawahan, maka segala ucapan, sikap dan perilaku pimpinan seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang positif yang ingin dilestarikan dalam perusahaan.

Perusahaan pun harus memberikan umpan balik kepada karyawannya agar dapat terus berprestasi. Dengan memberikan suatu penghargaan atau apapun yang dapat membuat karyawan tersebut lebih berprestasi lagi dari sebelumnya atau memberikan peningkatan jabatan sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh selama masa kerjanya. Perusahaan juga berupaya untuk menghilangkan kejenuhan yang mungkin terjadi selama melakukan pekerjaan, seperti memberikan waktu untuk para karyawannya untuk menjernihkan pikiran dengan melakukan jalan-jalan, refreshing atau hal lainnya.

Hal tersebut di atas bahwa kemampuan yang dimiliki tenaga kerja atau pegawai umumnya belum bisa dikatakan baik dalam suatu organisasi. Tetapi dengan adanya budaya perusahaan akan sangat mempengaruhi perilaku dan

sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipegang. Semakin bertambahnya waktu membuat budaya perusahaan pun ikut berkembang.

Budaya perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, bila budaya perusahaan dapat memberikan keserasian dalam interaksi lingkungan dengan pekerja itu sendiri. Jika budaya perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja bagi karyawan maka budaya tersebut bisa dikatakan budaya yang positif. Seperti halnya lingkungan kerja yang nyaman (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan), kerja sama yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya dan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan baik dalam segi gaji, maupun fasilitas pendukung lainnya (tempat ibadah, fasilitas olah raga, dan kantin).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :

“PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. LION AIR, BANDARA SOEKARNO-HATTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi budaya perusahaan pada PT. Lion Air ?

2. Berapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Lion Air ?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada PT. Lion Air bagian operasional, yang berada di Terminal 1 A dan terletak di Bandara Soekarno Hatta, Cengkareng.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Lion Air Bandara Soekarno-Hatta.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kepuasan bagi karyawan maupun perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pelaksanaan budaya perusahaan yang dapat dipahami dan dimengerti karyawan secara optimal.

2. Bagi Penulis :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa/i yang mempelajari bidang sumber daya manusia.
- b. Sebagai sarana untuk melatih diri dalam bidang penelitian dan pengamatan serta mengadakan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dengan praktek yang ada di dalam perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian & Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Garry Dessler (2003 : 2) mengemukakan bahwa : *“Human Resources Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspect of management position including recruiting, training, rewarding, and appraising”*.

Artinya manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan satu tehnik yang dibutuhkan untuk mengatur manusia atau aspek sumber daya manusia termasuk didalamnya perekrutan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

a. Fungsi-fungsi Manajerial yaitu sebagai berikut :

1) Planning (Perencanaan)

Adalah menentukan program sumber daya manusia dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Organizing (Pengorganisasian)

Adalah menyusun kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3) Directing (Pengarahan)

Adalah mengarahkan semua karyawan agar bersedia bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Controlling (Pengendalian)

Adalah mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai dengan rencana perusahaan yang sebelumnya telah dirumuskan.

b. Fungsi-fungsi Operasional yaitu, sebagai berikut :

1) Procurement (Pengadaan)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Development (Pengembangan)

Adalah usaha untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam menjalankan kegiatan dan manajemen melalui pendidikan serta pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang lebih baik.

3) Compensation (Kompensasi)

Adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang memadai dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan.

4) Integration (Pengintegrasian)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang baik.

5) Maintenance (Pemeliharaan)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi jasmani (fisik), mental dan loyalitas karyawan.

6) Separation (Pemisahan/Pemberhentian)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan atau pengunduran diri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

B. Pengertian Budaya Perusahaan (Corporate Culture)

Menurut Robbins (2002 : 247) “Budaya organisasi (perusahaan) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya”.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003 : 79) “Budaya organisasi atau perusahaan adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam”.

Lingkungan internal dimana para manajer bekerja meliputi budaya perusahaan, teknologi produksi, struktur organisasi dan fasilitas fisik. Dari semua ini, budaya perusahaan telah muncul sebagai hal yang sangat penting bagi keuntungan kompetitif. Budaya internal harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dari lingkungan eksternal dari strategi perusahaan ketika

kesesuaian ini terjadi, para karyawan yang berkomitmen tinggi akan menciptakan sebuah organisasi berkinerja tinggi yang sulit dikalahkan.

Pada tingkat puncak, terdapat artifak-artifak yang tampak meliputi hal-hal seperti tata cara berpakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, dan tata letak kantor. Artifak-artifak yang tampak adalah semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dengan melihat para anggota organisasi. Pada tingkat yang lebih dalam, terdapat nilai-nilai dan keyakinan yang diekspresikan, yang tidak dapat diamati namun dapat dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang mereka perbuat. Hal ini adalah nilai-nilai yang dipegang para anggota organisasi pada suatu tingkat sadar.

Salah satu hal terpenting yang dilakukan para pemimpin adalah menciptakan dan mempengaruhi budaya kerja karena memiliki pengaruh besar kepada kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Adanya budaya kerja dalam perusahaan karena ada unsur-unsur yang membentuknya yang saling berinteraksi, unsur-unsur itu meliputi :

1. Lingkungan usaha

Lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.

2. Nilai-nilai

Merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.

3. Teladan dan menyebar pada karyawannya

Orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku bekerjanya. Budaya kerja perusahaan yang kuat di dalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.

4. Tata cara dalam organisasi

Suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

5. Jaringan budaya

Berupa komunikasi informasi dalam organisasi. Yaitu semua orang dalam hirarki organisasi. Jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

Budaya yang terbentuk dari jalinan interaksi unsur-unsur tersebut akhirnya akan merupakan suatu kekuasaan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja perusahaan merupakan pengaruh perilaku karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi.

C. Adapun Fungsi dari Budaya Suatu Perusahaan

- a. Sebagai penunjuk batas, artinya bahwa budaya dalam dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.

- b. Budaya dalam perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar daripada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
- c. Budaya dapat menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.
- d. Budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak dan berucap.
- e. Budaya dalam sebuah perusahaan memberikan kemungkinan untuk menciptakan dan berdasarkan pada fungsi yang terakhir ini, siapa saja yang akan diterima sebagai pegawai, siapa saja yang akan dinilai sebagai pegawai yang memiliki performance yang baik, dan siapa saja yang dipromosikan sangat dipengaruhi oleh “kesesuaian” hubungan antara pegawai yang bersangkutan dengan perusahaan, yakni perilaku calon pegawai.

D. Karakteristik Budaya Perusahaan

Suatu budaya yang dianut oleh para anggota organisasi (perusahaan), bila diamati secara merinci adalah merupakan beberapa ciri atau karakteristik yang dihargai oleh para anggota organisasi.

Untuk lebih jelasnya, penulis mengambil ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik utama suatu organisasi dari pendapat dan riset ahlinya, yaitu :

Robbins dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Hadyana (2002 : 248), membagi karakteristik-karakteristik organisasi menjadi 7 (tujuh) karakteristik, yaitu : “inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan”. Berikut penjelasannya :

1. Inovasi dan pengambilan resiko adalah sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian adalah sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan adalah sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diperhatikannya status quo dari pada pertumbuhan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini

menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

E. Pengertian Motivasi

Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan sebagai berikut (Malayu, 2000 : 151) :

- a. Teori kepuasan (Content Theory) yang memusatkan pada apa-nya motivasi.

Contoh : karyawan yang ingin uang tambahan mendorongnya untuk bekerja lembur, dibandingkan dengan karyawan yang hanya ingin uang dari gajinya saja.

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan ini ialah :

1. Frederik Winslow Taylor dengan teori motivasi klasik, yaitu teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja lebih giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaan.
2. A.H. Maslow dengan Maslow's Need Hierarchy Theory yaitu hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi macam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Dasar teori hierarki kebutuhan :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan lebih banyak dan keinginan ini akan terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun di dalam suatu jenjang, yakni :
 - 1) Physiologi Needs (kebutuhan fisik dan biologis) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti makan, minum, perumahan dan udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dengan baik atau bekerja giat.
 - 2) Safety and Security Needs : yaitu kebutuhan akan kebebasan dan ancaman kecelakaan dalam bekerja dan juga keamanan akan harta pada waktu jam-jam kerja.
 - 3) Affiliation or Acceptance Needs : yaitu kebutuhan sosial, teman, interaksi, dicintai dan mencintai, kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal dalam bekerja serta keinginan untuk dihormati.
 - 4) Esteem or Status Needs yaitu : kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi karyawan dalam lingkungan masyarakat.

5) Self Actualitation : adalah kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

b. Frederek Herzberg dengan Herzberg Is Two Factor Theory (Two Factor Motivation Theory). Menurut Herzberg orang menggunakan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

Pertama : Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

Kedua : Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan satisfy.

c. Teori X dan teori Y Mc. Gregor. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan menurut teori X dan teori Y.

Teori X, menyatakan bahwa :

- a. Rata-rata karyawan malas bekerja
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri

Teori Y, menyatakan bahwa :

- a. Rata-rata karyawan itu rajin dalam melaksanakan tugasnya
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal
- c. Karyawan selalu berusaha mencari sasaran organisasi untuk mengembangkan dirinya.

Menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan ketertarikan pada keputusan motivasi positif.

- d. Mc. Clellands achievement motivation theory yaitu : teori menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Adapun hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuatan

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
 - b. Harapan keberhasilan
 - c. Nilai inisiatif yang terletak pada tujuan
- e. Teori Motivasi Claude S George, yaitu teori yang mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan bekerja, antara lain :

- a. Upah yang adil dan layak
 - b. Kesempatan untuk maju atau promosi
 - c. Pengakuan sebagai individu
 - d. Keamanan kerja
 - e. Tempat kerja yang baik
 - f. Penerimaan oleh kelompok
 - g. Perlakuan yang wajar, dan
 - h. Pengakuan prestasi
- f. Teori Motivasi proses (process theory) yang memusatkan pada bagaimana motivasi dilaksanakan. Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan dan memelihara motivasi. Yang termasuk ke dalam teori proses adalah :
- a. Teori Harapan
- Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Woom berdasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :
- 1). Harapan, adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - 2). Nilai, adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 - 3). Pertautan, adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b. Teori keadilan, manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang

relatif sama. Perilaku bawahan dinilai atasan akan mempengaruhi semangat kerja.

- c. Teori pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

F. Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi terbagi atas lima jenis yakni :

1. Asas mengikutsertakan maksudnya dengan memberi kesempatan pada bawahan untuk memberi ide-ide dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, memberikan penghargaan yang tepat secara wajar pada bawahan atas prestasi yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan dan kreativitas pada bawahan untuk melaksanakan tugasnya.
5. Asas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita pada mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

G. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi terbagi atas dua jenis yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam motivasi ini manajer merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

H. Metode Motivasi

Ada dua macam metode motivasi yaitu :

1. Metode Langsung (Direct Motivation), adalah motivasi materiil dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

I. Model-Model Motivasi

Pertama : teori klasik (tradisional) menitik beratkan pada analisis dan penguraian, sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua : teori klasik tidak langsung telah menyatakan unidimensi bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang multidimensi.

Konsep motivasi itu ada tiga, yaitu :

1. Model tradisional, yaitu perlu diterapkan sistem insentif kepada karyawan yang berprestasi.
2. Model hubungan manusia, yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
3. Model sumber daya manusia, yaitu karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

J. Proses Motivasi

1. Tujuan, yaitu menetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui kepentingan, yaitu mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif, yaitu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.
4. Integrasi tujuan, yaitu menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.
5. Fasilitas, yaitu manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. Team work, yaitu manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa dicapai tujuan perusahaan.

K. Hubungan Antara Budaya Perusahaan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Para karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai perusahaan berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Sebenarnya persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian perusahaan itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung kemudian mempengaruhi motivasi karyawan secara tidak langsung.

Untuk melihat hubungan antara budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari pemikiran bahwa budaya kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan perilaku pada waktu bekerja berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan. Nilai-nilai yang berlaku bersumber pada tugas pokok dan kebutuhan-kebutuhan untuk keberhasilan pelaksanaan tugas.

Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik di dalam masyarakat maupun di dalam perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya sedikit banyak akan mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, karena pada dasarnya motivasi karyawan dalam bekerja dapat tercapai bila karyawan merasa puas dan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, dan budaya dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap perasaan puas dan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, dan budaya dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap perasaan puas dan senang seorang karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

a. Gambaran Umum Perusahaan

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penyusunan skripsi ini yang dijadikan obyek penelitian adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Airline yaitu PT. Lion Air yang terletak di Bandara Soekarno Hatta Terminal 1 A.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Lion Air adalah sebuah perusahaan penerbangan swasta yang memulai penerbangan perdananya pada tanggal 30 Juni 2000 dengan mengoperasikan 20 pesawat, dengan rincian 10 buah jenis MD seri 82, 4 buah jenis MD seri 90, dan 6 buah jenis Boeing 737, dengan rute penerbangan dalam dan luar negeri. Bila dilihat dari sisi kapasitas, PT. Lion Air kini berada pada posisi kedua terbesar dengan rata-rata jumlah penumpang sudah mencapai 5.000-8.000 per hari.

Hingga kini PT. Lion Air adalah pelopor penerapan konsep penerbangan berbiaya murah (low cost carrier) di Indonesia, gebrakan ini meruntuhkan stereotip sebelumnya bahwa hanya orang kaya yang bisa naik pesawat. Hadirnya Lion Air dengan jargon *We Make People Fly*, membuat siapa saja kini bisa naik pesawat dengan harga tiket murah.

PT. Lion Air terus membenahi diri dan berniat menjadi market leader dalam penerbangan domestik dan mempersiapkan segala sesuatunya mulai dari rute penerbangan hingga penambahan jumlah

pesawatnya, guna merealisasikan usaha itu PT. Lion Air telah membeli 60 pesawat seri terbaru Boeing 737, yakni Boeing 737-900-ER secara bertahap mulai 2007 hingga 2012 dengan perincian tahun 2007 dikirim sebanyak 7 pesawat, tahun 2008 sebanyak 8 pesawat, 2009 sejumlah 12 pesawat, 2010 sejumlah 12 pesawat, hingga 2012 sisanya akan dikirimkan dengan adanya pesawat baru ini, PT. Lion Air akan menambah rute luar negerinya ke Hongkong.

Tentu saja untuk mencapai yang ada pada saat ini membutuhkan kerjasama yang terpadu antar staff dari berbagai lini dan hubungan yang kondusif dengan mitra-mitra bisnis. Untuk mempertahankan kondisi seperti ini adalah suatu hal yang lebih mementingkan keseriusan baik dalam berkreaitivitas, maupun dalam menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diperoleh selama ini dengan menerapkan suatu visi, misi dan nilai-nilai PT. Lion Air yaitu sebagai berikut :

Visi

Menjadi yang terdepan dalam dunia penerbangan di Indonesia, baik dari segi harga maupun kecepatan waktu dalam penerbangan, sesuai dengan semboyannya 'kami siap menerbangkan anda'.

Misi

PT. Lion Air bekerja keras terus menerus menjadi sebuah perusahaan penerbangan yang kompetitif baik di dalam maupun di luar negeri dengan melaksanakan hal-hal berikut :

1. Memusatkan pelayanan sesuai dengan standard keselamatan melalui implementasi ICAO Standard & Procedure, hal ini akan melibatkan strategi kreatif, investasi dan pengembangan produk.
2. Dengan meningkatkan reputasi dan pertumbuhan profitabilitas.
3. PT. Lion Air berharap untuk menghasilkan suatu rasio laba modal yang baik dan secara terus menerus memperoleh kesetiaan pelanggan.
4. Usaha ini bagaimanapun tidak akan tercapai tanpa dukungan dan keterampilan para karyawannya, baik dari segi operasional maupun teknik perusahaan.

Nilai-nilai PT. Lion Air

Dalam menjalankan usahanya, manajemen PT. Lion Air menetapkan nilai-nilai yang merupakan satu konsep yaitu “4 sehat 5 sempurna” dari PT. Lion Air, yaitu sebagai berikut :

1. Schedule and Comfortability

Dalam hal ini PT. Lion Air berusaha untuk menetapkan jadwal atau schedule penerbangan yang sesuai dengan mobilitas pengguna jasa penerbangan. Selain schedule yang bagus juga memberikan keleluasaan kepada penumpang untuk dapat mengakses untuk membeli

tiket diberbagai travel agent terdekat dengan tempat dimana pelanggan tinggal.

2. In-Flight Service

PT. Lion Air berusaha memberikan pelayanan di pesawat dengan menyajikan pilihan-pilihan makanan yang memenuhi selera masyarakat Indonesia dan Internasional. Selain itu, disetiap pesawat MD 82 dilengkapi pula dengan 22 buah televisi yang akan memberikan hiburan kepada penumpang selama berada di penerbangan.

3. Courtesy

Pelayanan yang ramah dari pramugari yang selalu siap melayani dan memenuhi kebutuhan penumpang selama masa penerbangan. Selain itu, sambutan langsung dari pilot kepada para penumpang saat memasuki maupun meninggalkan pesawat ditambah lagi dengan informasi tentang perjalanan dari cabin crew maupun cockpit crew.

4. Fleet

Dengan mempergunakan pesawat jenis MD 82, PT. Lion Air menawarkan kenyamanan dan kemantapan bagi penumpang dalam melakukan perjalanan. Pesawat hasil gabungan antara dua perusahaan besar, boeing dan MD ini memiliki kapasitas kursi sejumlah 160 seats dan beberapa diantaranya memiliki bisnis class sehingga bagi penumpang-penumpang eksekutif dapat memiliki pilihan dalam melakukan perjalanannya. Serta didukung dengan kerjasama dengan

Scandinavian Air Service (SAS) reability. Pesawat ini dapatlah dijadikan daya tarik tersendiri bagi penumpang yang memilih jasa penerbangan PT. Lion Air.

5. Harga

Yang kelima sempurna adalah harga. Dimana seringkali masyarakat pelaku bisnis melupakan bahwa salah satu faktor yang terpenting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah harga yang terjangkau. Harga adalah bagian yang sangat penting bagi masyarakat dalam menentukan pilihan jasa angkutan penerbangan.

b. Metode Penelitian

Metode penelitian skripsi yang digunakan oleh penulis adalah metode kausal yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel atau lebih variable bebas (independent variables) terhadap variabel tertentu (dependent variables).

1. Jenis Data dan Metode Pengumpulannya.

Dalam pelaksanaan penelitian, penulis memerlukan beberapa data yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Untuk memperolehnya, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang indikator-indikator dari variabel budaya perusahaan dan variabel

motivasi kerja karyawan. Data ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan yang terpilih sebagai responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan di dalam penelitian skripsi ini berupa ; sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas karyawan yang diperoleh langsung dari bagian General Affair PT. Lion Air.

2. Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka metode analisa data yang dipilih adalah :

a. Metode Deskriptif Kualitatif

Metode ini digunakan untuk mengevaluasi gambaran dan keadaan budaya perusahaan dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan bagian operasional PT. Lion Air Bandara Soekarno-Hatta. Gambaran tersebut diperoleh dari analisis terhadap kuisioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang terpilih sebagai responden.

b. Metode Kuantitatif

Untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan, digunakan metode kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier sederhana (Supranto, 2001:50) dengan rumus :

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X) (\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$\alpha = Y - b X$$

Keterangan :

X = Variabel budaya perusahaan (variabel bebas)

$\hat{Y}$ = Taksiran nilai variabel motivasi kerja (variabel tidak bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

c. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dimana kebenarannya perlu di uji lebih lanjut. Jawaban tersebut adalah dasar dari penelitian yang dilakukan penulis yang kemungkinan besar, menjadi suatu kebenaran. Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang akan di uji lebih lanjut adalah :

1. Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah “Diduga budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”

2. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan koefisien regresi yaitu :

a. $H_0 : b = 0$ (budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan)

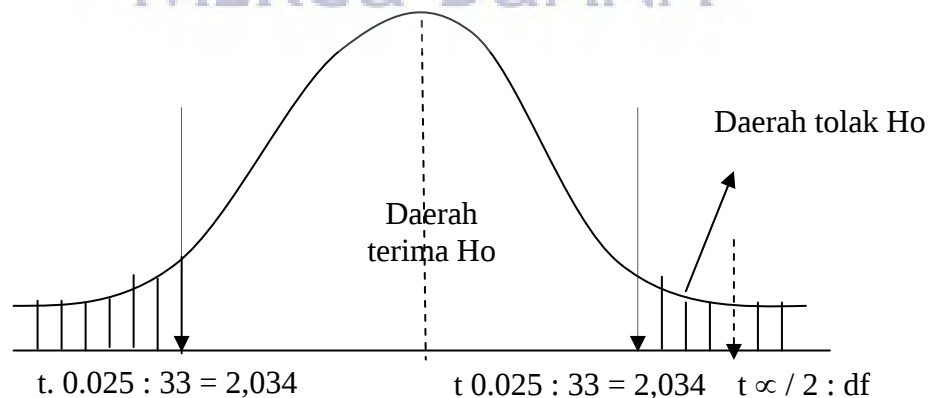
$H_a : b \neq 0$ (budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan)

b. Tingkat Signifikansi

Tingkat Signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$

c. Penentuan daerah penolakan H_0

Uji Hipotesis



d. Pengambilan Keputusan

Keputusan ini diambil berdasarkan hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel.

Jika t hitung $< t$ tabel maka terima H_0

Tetapi jika t hitung $> t$ tabel maka tolak H_0 .

e. Kesimpulan

Jika terima H_0 , maka kesimpulannya bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, Apabila tolak H_0 / terima H_a maka kesimpulannya bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja secara significant.



d. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lion Air bagian operasional, yang berlokasi di Bandara Soekarno Hatta Terminal 1 A sebanyak sekitar 70 orang karyawan. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive stratified sampling (teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu).

e. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian, penulis diharapkan dapat membantu menyelesaikan penganalisaan masalah dimana variabel yang digunakan dalam penelitian adalah (variabel X) budaya perusahaan sebagai variabel bebas dan (variabel Y) motivasi kerja karyawan sebagai variabel tidak bebas.

1. Variabel Bebas (X) adalah budaya perusahaan yang meliputi :

- a. Inisiatif individu
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko
- c. Kerjasama (team work)
- d. Supervisi
- e. Integrasi
- f. Pola komunikasi
- g. Dukungan manajemen
- h. Toleransi konflik

- i. Kontrol
 - j. Sarana yang memadai
2. Variabel Tidak Bebas (Y) adalah motivasi kerja yang meliputi :
- a. Tingkat absensi
 - b. Gaji
 - c. Promosi
 - d. Perhatian perusahaan
 - e. Lingkungan kerja
 - f. Komunikasi dengan rekan sekerja
 - g. Penghargaan
 - h. Kesempatan untuk berkembang
 - i. Loyalitas
 - j. Karakteristik pekerjaan

Dalam penelitian ini penulis memberikan bobot penilaian terhadap jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, yang setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot nilai sebagai berikut :

- 1. Apabila jawaban responden sangat setuju, diberi nilai 5
- 2. Apabila jawaban responden setuju, diberi nilai 4
- 3. Apabila jawaban responden ragu-ragu, diberi nilai 3
- 4. Apabila jawaban responden tidak setuju, diberi nilai 2
- 5. Apabila jawaban responden sangat tidak setuju, diberi nilai 1

f. Definisi Operasional Variabel

1. Budaya perusahaan (variabel X) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.
2. Motivasi kerja karyawan (Variabel Y) adalah tingkat perusahaan dalam menikmati pekerjaan yang telah dilakukannya.
3. Variabel bebas (X) adalah variabel yang akan memenuhi secara positif maupun negatif, variabel tidak bebas dalam pola hubungannya. Dalam hal ini variabel bebas yang digunakan adalah budaya perusahaan sebagai variabel X.
4. Variabel tidak bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dimana variabel bebas di dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Budaya Perusahaan

Berdasarkan masalah-masalah yang dihadapi dapat diperoleh uraian bahwa budaya perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti :

1. Tingkat penghasilan yang memadai sesuai dengan jenis pekerjaannya serta status pendidikan yang dimiliki pegawai atau karyawan. Tingkatan karyawan yang terdapat pada PT. Lion Air, Bandara Soekarno – Hatta yaitu :

- a. General Manager Service
- b. Station Manager
- c. Deputy Manager

Tingkatan jabatan tersebut dapat dibedakan dari tingkat penghasilan karyawan diantaranya :

- a. Tingkat penghasilan tertinggi General Manager Service sebesar kurang lebih Rp. 8.000.000,- per bulan.
- b. Tingkat penghasilan terendah yaitu staff operasional memiliki penghasilan sebesar lebih Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.500.000,- per bulan.

2. Situasi dan suasana kerja yang kondusif dimana para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya tidak dapat gangguan atau hal-hal yang dapat menghilangkan konsentrasi dalam bekerja, suasana yang kondusif itu meliputi :

- a. Tempat kerja yang nyaman dan aman, segala sesuatunya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bagian sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Sarana kerja yang memadai, yaitu segala keperluan untuk pekerjaan yang akan dilakukan dan alat-alat pendukung tersedia sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal.

3. Alat transportasi

Bagi semua karyawan PT. Lion Air disediakan jemputan pulang dan pergi yang ada di titik tertentu, dan bagi karyawan yang masuk pada malam hari maka disediakan jemputan khusus dan karyawan diantar sampai ke rumah, apabila karyawan mempunyai kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan tersedia mobil khusus yang dapat digunakan sewaktu-waktu.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	34,3	34,3	34,3
	Perempuan	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Lion Air lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 65,7% atau sebanyak 23 orang. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34,3% atau sebanyak 12 orang.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan PT. Lion Air tidak terlalu mempermasalahkan gender karena saat ini jumlah wanita bekerja semakin meningkat, dan pada divisi tertentu seperti divisi tiket sales yang membutuhkan ketelitian, tenaga wanita jauh lebih dibutuhkan daripada laki-laki.

Tabel 4.2
Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	26	74,3	74,3	74,3
	Sudah Menikah	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang sudah menikah lebih kecil dibandingkan yang belum menikah yaitu sebesar 25,7% atau sebanyak 9 orang.

atau 26 orang, sedangkan yang sudah menikah yaitu sebesar 25,7% atau 9 orang.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	17,1	17,1	17,1
	Diploma	17	48,6	48,6	65,7
	S1	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan Diploma yaitu sebesar 48,6% atau 17 orang. Urutan kedua adalah yang berpendidikan S-1 sebesar 34,3% atau 12 orang dan urutan ketiga adalah yang berpendidikan SLTA sebesar 17,1% atau 6 orang. Perusahaan dalam menempatkan karyawan berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, mereka menerapkan prinsip "*The right person in the right job*" atau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga kinerja perusahaan berjalan baik.

Tabel 4.4

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	17,1	17,1	17,1
	1 s/d 3 Tahun	15	42,9	42,9	60,0
	3 s/d 5 Tahun	9	25,7	25,7	85,7
	> 5 Tahun	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun merupakan jumlah terbanyak yaitu 42,9% atau 15 orang,

kemudian 3 – 5 tahun merupakan urutan kedua dengan jumlah 25,7% atau 9 orang. Urutan ketiga karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun sebesar 17,1% atau 6 orang dan yang terakhir yaitu karyawan yang masa kerjanya > 5 tahun adalah sebesar 14,3% atau 5 orang.

Tabel selanjutnya akan diuraikan tentang pendapat responden mengenai budaya perusahaan PT. Lion Air Bandara Soekarno Hatta.

Tabel 4.5
Pendapatan responden mengenai
inisiatif individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Ragu-Ragu	1	2,9	2,9	8,6
	Setuju	17	48,6	48,6	57,1
	Sangat Setuju	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kebebasan mengenai cara menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif individu, 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu dan sisanya 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan kebebasan dalam menggunakan inisiatif individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.6
Pendapatan responden mengenai toleransi
terhadap tindakan beresiko

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	20,0	20,0	20,0
	Ragu-Ragu	3	8,6	8,6	28,6
	Setuju	14	40,0	40,0	68,6
	Sangat Setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 11 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan toleransi terhadap beresiko, 14 responden (40%) menyatakan, 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, 7 responden (20%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan toleransi terhadap tindakan beresiko.

Tabel 4.7
Pendapatan responden mengenai kerjasama
dalam penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	15	42,9	42,9	51,4
	Sangat setuju	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 17 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja secara *team work* kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasa sulit, 15 responden (42,9%) menyatakan setuju, 3 responden

(8,6%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi individu untuk bekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit.

Tabel 4.8
Pendapatan responden mengenai pengawasan
dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	16	45,7	45,7	48,6
	Sangat Setuju	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 18 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan, 16 responden (45,7%) menyatakan setuju kemudian 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan pengawasan langsung kepada bawahannya agar lebih mudah mengetahui dimana titik permasalahan dan menemukan persoalan dan dapat memberikan semangat langsung kepada karyawannya.

Tabel 4.9
Pendapatan responden mengenai
integrasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Ragu-ragu	4	11,4	11,4	25,7
	Setuju	14	40,0	40,0	65,7
	Sangat Setuju	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasinya selalu berusaha untuk melakukan koordinasi dengan semua divisi yang ada, 14 responden (40,0%) menyatakan setuju 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu dan 5 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan berusaha untuk melakukan integrasi dengan semua divisi yang ada dalam pelaksanaan kegiatan operasinya.

Tabel 4.10
Pendapatan responden mengenai
pola komunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	18	51,4	51,4	57,1
	Sangat Setuju	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kebebasan dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun bagian lainnya tanpa dibatasi

hierarki / jenjang formal, 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan kemudahan dalam pola komunikasi yang baik kepada karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan baik secara formal maupun non formal.

Tabel 4.11
Pendapatan responden mengenai
dukungan manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	17,1	17,1	17,1
	Ragu-Ragu	2	5,7	5,7	22,9
	Setuju	16	45,7	45,7	68,6
	Sangat Setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 11 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan manajemen yang baik, 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu dan 6 responden (17,1%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan kemudahan dalam menghadapi pimpinan untuk mendapatkan dukungan moral dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4.12
Pendapatan responden mengenai
toleransi konflik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	20,0	20,0	20,0
	Ragu-Ragu	1	2,9	2,9	22,9
	Setuju	18	51,4	51,4	74,3
	Sangat Setuju	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk menyampaikan kritik dan saran bila merasa tidak puas, 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu sementara 7 responden (20,0%). Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan toleransi konflik kepada karyawan.

Tabel 4.13
Pendapatan responden mengenai
pengarahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Ragu-Ragu	3	8,6	8,6	22,9
	Setuju	17	48,6	48,6	71,4
	Sangat Setuju	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pengarahan dalam ukuran keberhasilan pekerjaan, 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu dan 5 responden (14,3%)

menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.14
Pendapatan responden mengenai sarana
yang memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	18	51,4	51,4	57,1
	Sangat Setuju	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan sarana yang memadai, 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan sarana yang memadai guna memudahkan para karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

B. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Indikator-indikator

Motivasi Kerja

Motivasi kerja seorang karyawan mempengaruhi pola kerjanya di dalam melaksanakan tugas. Untuk itu diperlukan upaya besar seorang manager untuk meningkatkan semangat kerja dengan jalan menyediakan berbagai peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi, kemungkinan

untuk berkembang, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dalam karir mereka.

Berikut ini merupakan hasil jawaban kuesioner dari 35 orang responden seperti yang terlihat pada lampiran yang digunakan dalam menganalisa motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Tingkat Absensi

Perusahaan sangat mengharapkan agar para karyawannya memiliki kedisiplinan diri untuk selalu hadir di tempat kerja guna melaksanakan tugasnya masing-masing. Sebab apabila karyawan yang sering tidak hadir, maka bukan saja akan menunda pekerjaan, tetapi juga dapat menghambat pekerjaan lainnya. Pada umumnya para karyawan yang malas untuk datang bekerja, dikarenakan tingkat motivasi untuk bekerjanya yang menurun.

Gambaran tingkat absensi karyawan dapat diperoleh dari pernyataan : “saudara selalu termotivasi untuk hadir ditempat kerja tepat pada waktunya, karena merasa enggan untuk datang terlambat.

Tabel 4.15
Pendapatan responden mengenai
Kepuasan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	21	60,0	60,0	77,1
	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu dan enggan untuk datang terlambat karena merasa puas dengan pekerjaannya, 21 responden (60%) menyatakan setuju 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu.

2. Kompensasi yang Sesuai (Gaji)

Gambaran motivasi kerja karyawan dapat dilihat melalui pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan tabel pendapat responden yang diwakili oleh pernyataan : “Pemberian gaji oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan pekerjaan saudara, sehingga saudara merasa memiliki motivasi untuk bekerja di perusahaan”.

Tabel 4.16
Pendapatan responden mengenai
pemberian gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	20	57,1	57,1	65,7
	Sangat Setuju	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju terhadap pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan, diikuti oleh 20 responden (57,1%), serta 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat

dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk tetap bekerja karena merasa pemberian kompensasi oleh perusahaan dirasa sudah sesuai.

3. Promosi

Promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Berikut ini merupakan table pendapat responden yang diwakili oleh pernyataan : “Saudara termotivasi untuk terus bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi bagi karyawannya”.

Tabel 4.17
Pendapatan responden mengenai
promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	17	48,6	48,6	57,1
	Sangat Setuju	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi bagi karyawan, diikuti oleh 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, serta 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat dikatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi bagi karyawannya.

4. Perhatian Perusahaan

Perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel pendapat responden yang diwakili oleh pernyataan : “Saudara merasa bahwa motivasi kerja saudara semakin baik dengan adanya perhatian yang lebih besar dari perusahaan bagi kesejahteraan karyawan”.

Tabel 4.18
Pendapatan responden mengenai
perhatian perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	20,0	20,0	20,0
	Setuju	22	62,9	62,9	82,9
	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju dengan adanya perhatian yang lebih besar dari perusahaan bagi kesejahteraan karyawan, 22 responden (62,9%) menyatakan setuju dan selebihnya 7 responden (20%) menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian perusahaan berusaha untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada kesejahteraan karyawannya.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penunjang di dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini yang selalu diinginkan oleh karyawan di

dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel pendapat responden yang diwakili oleh pernyataan : “Saudara merasa termotivasi untuk tetap bekerja karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang saudara hadapi sehari-hari”.

Tabel 4.19
Pendapatan responden mengenai
lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	21	60,0	60,0	77,1
	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 responden (22,85%) menyatakan sangat setuju tidak mempunyai masalah dengan lingkungan kerja yang dihadapi sehari-hari, 21 responden (60%) menyatakan setuju dan selebihnya 6 responden (17,14%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini berarti lingkungan kerja di PT. Lion Air sudah cukup memadai.

6. Komunikasi dengan Rekan Sekerja

Komunikasi yang baik antar rekan sekerja dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman, sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja dan membantu terlaksananya pekerjaan dengan baik. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai hal ini, dapat dinyatakan sebagai berikut : “Komunikasi yang baik antara saudara dengan rekan

sekerja membuat saudara merasa termotivasi dan puas dengan suasana kerja di perusahaan.

Tabel 4.19
Pendapatan responden mengenai
pola komunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	11	31,4	31,4	31,4
	Setuju	18	51,4	51,4	82,9
	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju dengan komunikasi yang baik antar rekan sekerja dapat memberikan rasa nyaman terhadap suasana kerja sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, diikuti 18 responden (51,4%) menyatakan setuju kemudian 11 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi antar rekan sekerja di perusahaan cukup baik.

7. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya akan menimbulkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat untuk bekerja lebih giat lagi. Faktor penghargaan ini terdapat dalam pernyataan : “Pemberian penghargaan atas hasil kerja membuat saudara merasa diakui keberadaannya di perusahaan”.

Tabel 4.21
Pendapatan responden mengenai
penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	20,0	20,0	20,0
	Setuju	21	60,0	60,0	80,0
	Sangat Setuju	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 7 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju dengan penghargaan yang dapat membuat diri karyawan diakui keberadaannya di perusahaan, 21 responden (60,0%) menyatakan setuju kemudian 7 responden (20,0%), ini berarti bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

8. Kesempatan Untuk Berkembang

Kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, ini tertuang melalui pernyataan : “Selama ini saudara merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada saudara untuk mengembangkan kemampuan diri sehingga mampu meningkatkan prestasi dalam bekerja”.

Tabel 4.22
Pendapatan responden mengenai kesempatan
untuk berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	22,9	22,9	22,9
	Setuju	17	48,6	48,6	71,4
	Sangat Setuju	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju dengan kesempatan berkembang yang diberikan perusahaan, 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, kemudian 8 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi juga karena kesempatan untuk berkembang yang diberikan perusahaan.

9. Loyalitas

Pemberian semangat yang baik kepada karyawan dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan. Salah satu bentuk motivasi kerja ini dapat dilihat melalui loyalitas seorang karyawan kepada perusahaannya, sehingga karyawan tidak mempunyai keinginan untuk beralih ke perusahaan lain. Hal ini dapat dilihat melalui pernyataan : “Loyalitas saudara pada perusahaan dapat saudara wujudkan dengan selalu giat bekerja”.

Tabel 4.23
Pendapatan responden mengenai
loyalitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	25,7	25,7	25,7
	Setuju	14	40,0	40,0	65,7
	Sangat Setuju	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Pendapat yang menyatakan sangat setuju bahwa loyalitas kepada perusahaan dapat diwujudkan dengan selalu bekerja dengan giat adalah sebesar 12 responden (34,3%) diikuti oleh 14 responden (40%) menyatakan setuju kemudian 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa loyalitas seorang karyawan dapat terwujud nyata melalui hasil kerjanya.

10. Karakteristik Pekerjaan

Setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang berbeda. Untuk itu perusahaan perlu menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik.

Berikut ini merupakan tabel mengenai pendapat responden melalui pernyataan : “Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat saudara merasa termotivasi untuk mengerjakannya”.

Tabel 4.24
Pendapatan responden mengenai
karakteristik pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	25,7	25,7	25,7
	Setuju	7	20,0	20,0	45,7
	Sangat Setuju	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat yang menyatakan sangat setuju dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sebesar 19 responden (54,3%), diikuti 7 responden (20%) menyatakan setuju kemudian 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan akan membuat karyawan senang dan puas di dalam melaksanakannya.

C. Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Lion Air

Tujuan dan kegunaan penelitian terakhir setelah evaluasi pelaksanaan budaya perusahaan dan gambaran mengenai motivasi kerja karyawan berdasarkan indikator-indikator motivasi kerja, adalah menganalisa pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja. Analisa ini didasarkan pada data yang diperoleh dari hasil olahan kuesioner yang dituangkan pada lampiran.

Di dalam menganalisis “Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Air” digunakan analisis regresi linier

sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.25
Variables Entered / Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Perusahaan(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Motivasi Kerja

Analisis Regresi pada lampiran, table variabel Entered/ Removed. Menunjukkan bahwa semua variabel digunakan dalam analisis regresi yaitu Budaya Perusahaan (Independent Variable), sedangkan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Dependent variable).

Tabel 4.26
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374(a)	.140	.114	1.407

a Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan

Pada, tabel Model Summary terdapat nilai R 0,140 yang artinya bahwa 0,140 terdapat hubungan antara Variabel Bebas (Independent Variable) yaitu Budaya Perusahaan dengan variable terikat (Dependent Variable) yaitu Motivasi Kerja sebesar 37,4 % dan nilai R Square sebesar 0,140 artinya bahwa 0,140 didapat dari perhitungan regresi antara Variabel Bebas (Independent Variable) yaitu Budaya Perusahaan dengan variable terikat (Dependent Variable) yaitu Motivasi Kerja adalah sebesar 14 %.

Tabel 4.27
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.117	9.913		1.828	.077
	Budaya Perusahaan	.554	.239	.374	2.315	.027

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

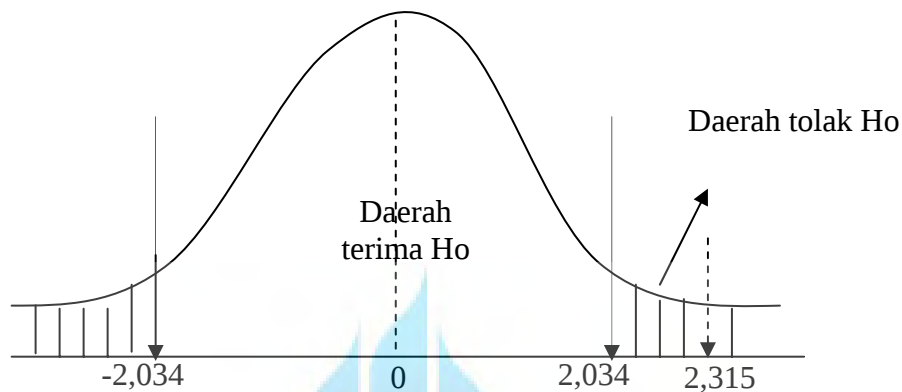
Berdasarkan lampiran, Analisa Regresi pada table Coefficients menggambarkan persamaan regresi : $Y = 18,117 + 0,554 X$, dimana Y merupakan motivasi kerja, dan X adalah budaya perusahaan. Sehingga konstanta sebesar 18,117 menyatakan bahwa jika proses budaya perusahaan yang benar dan berkualitas dalam kondisi konstan maka motivasi kerja bernilai 18,117. Untuk koefisien regresi (b) sebesar 0,554 menyatakan bahwa setiap ada peningkatan / perbaikan (karena tanda +) 1 satuan budaya perusahaan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 55,4 %. Dan dari table koeficient diatas terlihat bahwa t hitung koefisien regresi (b) adalah 2,315 dengan uji signifikansi untuk Budaya Perusahaan 0,027 (2,7 %) yang menunjukkan variabel bebas budaya perusahaan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan pada $\alpha = 2,7 \%$ sehingga untuk $\alpha = 5\%$ pengaruh tersebut berarti significant.

Penentuan daerah Penolakan Ho

Uji Hipotesis

Gambar 4.28

Titik Persentasi Distribusi t



Dengan menggunakan signifikant level (α) = 5% (0,05) *Two tail test*, jadi yang digunakan $\alpha / 2 = 5 / 2 = 2 \frac{1}{2}\%$ atau 0,025 dan *degree of freedom* (df) $35 - 2 = 33$, maka diperoleh t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,315 > 2,034$), maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara budaya perusahaan dengan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan : “Budaya perusahaan akan memberikan pengaruh yang significant terhadap motivasi kerja karyawan” dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis terhadap karyawan PT. Lion Air Bandara Soekarno-Hatta mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. PT. Lion Air Telah memberikan bentuk budaya perusahaan yang relative sesuai dengan dan kebutuhan karyawan, walaupun belum optimal. Hal ini berarti bahwa perusahaan menganggap karyawan sebagai asset perusahaan yang harus dijaga serta diperhatikan kebutuhannya.
2. Indikator – Indikator motivasi kerja karyawan yang terdiri dari tingkat absensi, kompensasi yang sesuai, promosi, perhatian perusahaan, lingkungan kerja, pola komunikasi, penghargaan, kesempatan untuk berkembang, loyalitas, karakteristik pekerjaan. Dari hasil kuisisioner diperoleh bahwa kecendrungan motivasi karyawan banyak dipengaruhi oleh budaya perusahaan.
3. Berdasarkan hasil output pada table summary diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.374 ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan hubungan antara budaya perusahaan dengan motivasi kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah dirumuskan terlebih dahulu, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{table} maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima. pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan $t_o = 2,3402 > 2,0345$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara penerapan budaya perusahaan dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan “Budaya perusahaan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan” dapat diterima.

B. Saran

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan dapat mengoptimalkan nilai-nilai budaya perusahaan yaitu :

1. Meningkatkan toleransi perusahaan terhadap tindakan beresiko, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat melaksanakan pekerjaan yang mengandung resiko.
2. Mendukung adanya kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasa sulit, agar memacu motivasi kerja karyawan untuk bekerja.

3. Meningkatkan pola komunikasi yang baik antar sesama karyawan dengan terus mempertahankan pola-pola komunikasi yang sudah terbentuk .
4. Memaksimalkan sarana yang memadai untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga memudahkan para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti menyediakan sarana transportasi .
5. Meningkatkan adanya pemberian promosi untuk karyawan yang berprestasi, hal ini memacu kinerja karyawan dalam bekerja, karyawan yang berprestasi dalam bekerja layak untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan.
6. Memberdayakan budaya pemberian penghargaan atas karyawan yang berprestasi dalam bekerja sehingga memacu motivasi kerja karyawan lain untuk bekerja lebih giat. Perusahaan memberikan komisi atas prestasi seperti pemberian tiket gratis atau voucher penginapan bagi karyawan yang berprestasi.

Dengan terus mengembangkan dan meningkatkan budaya perusahaan menjadikan budaya perusahaan itu menjadi jalan untuk mengoptimalkan potensi dan memberdayakan sumber daya karyawan untuk kemajuan perusahaan secara utuh dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahid Sulaiman. 2005. Statistik Non Parametrik, Contoh Kasus dan Pemecahannya dengan SPSS, Edisi II, Andi, Yogyakarta
- Robbins, Stephen. P. 2003. Organizational Behaviour, Tenth Edition, Prentice Hall International, Inc. international Edition, New Jersey.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. Manajemen Personalia, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE.
- J. Supranto. 2001. Statistik, Teori dan Aplikasi, Edisi keenam, Penerbit Erlangga.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2002. Perilaku Organisasi, alih bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi 8, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behaviour. Nenth edition. New Jersey : Mc. Grew Hill.
- Website Lion Air www.Lionair.com