TUGAS AKHIR

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI HRD PT. KMK, GS TANGERANG.

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana (S I)
Teknik Industri Universitas Mercu Buana

ARI KURNIAWAN
01601 – 009

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007

LEMBAR PERNYATAAN

NAMA : ARI. KURNIAWAN

NIM : 01601-009

Tempat, Tgl, Lahir : Tangerang, 15 Nopember 1981

JURUSAN : Teknik Industri

ANGKATAN : 2001

JUDUL SKRIPSI : "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG"

Dengan ini menyatakan Laporan Tugas Akhir yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG. Sebagai hasil Karya Sendiri / Pribadi.

Tangerang, Agustus 2007

(ARI. KURNIAWAN.)

LEMBAR PERSETUJUAN

Laporan TUGAS AKHIR dengan judul **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI HRD PT. KMK. Global Sports"** telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir pada Jurusan Teknik Industri Universitas Mercu Buana.

Jakarta , Agustus 2007

Dosen Pembimbing

(Ir. Sonny Koeswara, MSIE.)

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan TUGAS AKHIR dengan judul **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI HRD PT. KMK. Global Sports"** telah disyahkan oleh koordinator Tugas Akhir pada Jurusan Teknik Industri Universitas Mercu Buana.

Jakarta , Agustus 2007

Koordinator Tugas Akhir /
Kaprodi

(Ir. M. Kholil, MT)

ABSTRAK

Perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan jika perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang lebih banyak dengan mutu yang lebih baik. Karena karyawan merupakan indikator penting sebagai tolak ukur utama bagi proses produksi.

Memotivasi untuk mencapai kepuasan kerja juga penting bagi karyawan untuk menghindari stress atau tekan yang diderita oleh karyawan itu sendiri, karena akan berhubungan dengan ketidakhadiran, pergantian karyawaan dan sebagainya. Kondisi seperti ini akan sangat merugikan bagi perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat diperhatikan bagi perusahan, karena motivasi untuk mencapai kepuasan kerja yang tidak diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan akan berdampak pada sikap-sikap dari karyawan itu sendiri. Karyawan berkomitmen karena memiliki motivasi di dalam bekerja, dapat melakukan hal-hal yang membangkitkan sikap kerja yang positif.

Dalam Tugas Akhir ini penulis mencoba mengangkat sebuah analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG. Dengan mengukur tingkat pemberian motivasi pada perusahaan tersebut dengan menggunakan metode-metode pengolahan data statistik yang hasilnya diharapkan dapat mengetahui sejauh mana tingkat Motivasi dan kepuasan kerja yang diinginkan oleh para Karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada Karyawan yang bekerja di PT. KMK GS, TANGERANG PADA DIVISI HRD. Dengan mengajukan pertanyaan seputar sarana yang terdapat di PT. KMK GS, TANGERANG. Pertanyaan tersebut menyangkut point – point seperti pada masalah. Gaji, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas.

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi sebuah acuan untuk meningkatkan mutu karyawan bagi perusahan.

ABSTRACT

The company is said to be under development if the it can motivate its employee in producing more goods or service with a better quality. Since employee is can important indicator as a main indicator for production process.

Motivating for work satisfaction is also important for employee to hinder stress resulting from their work, promoting attendance, employee's replacement etc. this condition impose lost to the company.

This, it can be concluded that motivation and working satisfaction is an important thing to be considered by the company, since motivation to achieve working satisfication unfulfilled and neglected by the company shall impose on the values exerted by the employees. Employees committee to work because of their motivation, and such motivation enacts a positive working attitude.

This final assignment revals the analysis of the influence of motivation toward working satisfaction of the Employees on HRD department on PT. KMK GS, TANGERANG. By measuring the level of motivation in the company using statistical data processing methods which are expected to find out the level of motivation and work satisfaction required by the employee.

This research is made through questionnaires to the employees of PT. KMK GS, TANGERANG on its HRD department asked the questions about the facilities in PT. KMK GS, TANGERANG. The questions asked comprised points such as work problems, working environment, means and facilities provided.

The conclusion of the research is expected to be a reference to enhance employee's quality for the company.

KATA PENGANTAR

Bismillahhirrahmanirrahim

Segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KMK GS Tangerang”.

Tugas Akhir ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri, Universitas Mercu Buana. Dalam Tugas Akhir ini penulis melibatkan banyak pihak yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi, petunjuk maupun bimbingan yang sangat berharga bagi penulis.

Pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Sonny Koeswara, MSIE, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir pada Jurusan Teknik Industri, Unversitas Mercu Buana.
2. .Bapak Ir. M. Kholil, MT, selaku Koordinator Tugas Akhir pada Jurusan Teknik Industri, Unversitas Mercu Buana.
3. Seluruh staff Pengajar Jurusan Teknik Industri Universitas Mercu Buana.
4. Pimpinan serta Direksi PT. KMK GS Tangerang, yang telah memberikan bantuan dan kerjasama yang sangat berharga.

5. Seluruh Staff dan karyawan PT KMK GS Tangerang, yang telah membantu dalam pengumpulan data untuk penyelesaian penelitian ini.
6. Kepada kedua Orang tua yang telah sangat membantu penulis dalam segala hal yang tak mungkin terjabarkan satu persatu.

Dalam hal ini penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam Tugas Akhir ini, baik didalam materi maupun penyajiannya. Oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi sempurnanya Tugas Akhir ini, dan penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Tangerang, Agustus 2007

Penulis,

ARI KURNIAWAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. Contoh Format Jawaban Tipe Likert ……. 42

Tabel 4.2. Hasil Kuisioner Dalam Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG ……. 44

Tabel 4.3. Perhitungan Rata – rata dari Penilaian Motivasi dan Penilaian Kepuasan Kerja dalam Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG ……. 45

Tabel 4.4. Hasil Kuisioner Dalam Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT.KMK GS, TANGERANG …….. 47

Tabel 4.5. Perhitungan Rata – rata dari Penilaian Motivasi dan Penilaian Kepuasan Kerja Dalam Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG ……. 48

Tabel 4.6. Hasil Kuisioner Dalam Sarana dan Fasilitas Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG…… 50

Tabel 4.7. Perhitungan Rata – rata dari Penilaian Motivasi dan Penilaian Kepuasan Kerja dalam Masalah Sarana dan Fasilitas Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG……. 51

Halaman

Tabel 5.1.1. Interprestasi Data Dalam Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG…… 53

Tabel 5.1.2. Interprestasi Data Dalam Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT KMK GS TANGERANG…… 55

Tabel 5.1.3. Interprestasi Data Dalam Masalah Sarana dan Fasilitas Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG…… 56

Tabel 5.2. Hasil Kuisioner Koefisien Korelasi pada Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT KMK GS TANGERANG…… 58

Tabel 5.3. Hasil Kuisioner Koefisien Korelasi pada Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG……..... 60

Tabel 5.4. Hasil Kuisioner Koefisien Korelasi pada Masalah Sarana dan Fasilitas Pada Divisi HRD PT. KMK GS, TANGERANG…… 63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 1. The Basic Motivation Process…… 8

Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah…… 35

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERNYATAAN…… i

LEMBAR PERSETUJUAN…… ii

LEMBAR PENGESAHAN…… iii

ABSTRAK…… iv

ABSTRACT…… v

KATA PENGANTAR…….... vi

DAFTAR TABEL……..... viii

DAFTAR GAMBAR…… x

DAFTAR ISI…… xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah…… 1

1.2. Pokok Permasalahan……...… 2

1.3. Tujuan Penelitian…… 2

1.4. Batasan Permasalahan..…… 3

1.5. Metodelogi Penelitian…… 3

1.6. Sistematika Penulisan…… 4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Motivasi……..……..…….. 6

2.2. Teori-teori Motivasi …….…….……. 8

2.3. Teori-teori Motivasi Isi…… 8

2.3.1.Toeri Tata Tingkat Kebutuhan…… 8

2.3.2.Teori Eksistensi-Pertumbuhan…… 10

2.3.3.Teori Dua Faktor…… 12

2.3.4.Teori Motivasi Berprestasi…… 13

2.4. Teori Motivasi Proses…… 13

2.4.1. Teori Penguatan…….. 13

2.4.2. Teori Penetapan Tujuan…….. 14

2.4.3. Toeri Harapan……. 15

2.4.3.1. Model Vroomian…… 15

2.4.3.2. Model Lawler dan Porter……. 16

2.4.3.3. Teori Keadilan…….. 16

2.5. Pengertian Kepuasan Kerja…… 17

2.6.Teori-teori Kepuasan Kerja…… 18

2.6.1. Teori Pertentangan……. 18

2.6.2. Model dari Kepuasan Bidang…… 19

2.6.3. Teori Proses Bertentangan…… 20

2.7. Pentingnya Kepuasan Kerja bagi Organisasi…… 20

2.8. Pentingnya Pengetahuan Motivasi dan Kepuasan Kerja bagi Manager…… 21

2.9. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja……. 23

2.10. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data……. 24

2.10.1. Teknik Pengumpulan Data…… 24

2.10.2. Teknik Pengolahan Data…… 26

2.11. Analisa Regresi dan Korelasi…… 29

BAB III METODELOGI PENELITIAN.

3.1. Metode Penelitian……..... 32

3.1.1. Studi Lapangan……..…….. 32

3.1.2. Studi Literatur……. 32

3.1.3. Perumusan Masalah……..... 32

3.1.4. Tujuan Penelitian……. … 33

3.1.5. Pengumpulan Data……..…… 33

3.1.6. Pengolahan Data……. 33

3.1.7. Analisa Data…… 34

3.1.8. Kesimpulan dan Saran…….. 34

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1.Data Umum Perusahaan…….. .. 36

4.1.1. Sejarah Perusahaan…… 36

4.1.2. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan…….. 38

4.1.3. Lokasi dan Profil Perusahaan…….. 38

4.1.4. Ketenaga Kerjaan…… 39

4.1.4.1. Jumlah Karyawan dan Kapasitas Produksi…….. 39

4.1.4.2. Perekrutan Karyawan……... 39

4.1.4.3. Kewajiban Karyawan…….. 39

4.1.5. Proses Produksi……. 39

4.1.6. Struktur Organisasi……. 41

4.2. Pengumpulan Data …… 42

4.2.1. Bentuk Kuesioner…… 42

4.2.2. Penyebaran Kuesioner……. 43

4.3. Pengolahan Data…… 44

BAB V ANALISA DATA

5.1. Interpretasi Data…… 53

5.1.1. Interpretasi Data Dalam Masalah Gaji Pada

PT KMK GS TANGERANG…… 53

5.1.2. Interpretasi Data Dalam Masalah Lingkungan Kerja

Pada PT KMK GS TANGERANG……..... 55

5.1.3. Interpretasi Data Dalam Masalah Sarana dan Fasilitas

Pada PT KMK GS TANGERANG.…… 56

5.2. Analisis Korelasi…… 57

5.3. Koefisien Determinasi…… 67

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan……..……. 68

6.2. Saran…… 70

DAFTAR PUSTAKA…….. 71

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN.

1.1. Latar Belakang Masalah.

Perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan jika ia dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang lebih banyak dengan mutu yang lebih baik. Karena karyawan merupakan indikator penting sebagai tolak ukur utama bagi proses produksi.

Memotivasi untuk mencapai kepuasan kerja juga penting bagi karyawan untuk menghindari stress atau tekan yang diderita oleh karyawan itu sendiri, karena akan berhubungan dengan ketidakhadiran, pergantian karyawaan dan sebagainya. Kondisi seperti ini akan sangat merugikan bagi perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat diperhatikan bagi perusahan, karena motivasi untuk mencapai kepuasan kerja yang tidak diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan akan berdampak pada sikap-sikap dari karyawan itu sendiri. Karyawan berkomitmen karena memiliki motivasi di dalam bekerja, dapat melakukan hal-hal yang membangkitkan sikap kerja yang positif. Mereka tentunya akan menghindari

ketidakhadiran, perpindahan, stress, dan sikap-sikap negatif lainnya, terutama di antara karyawan yang produkti.

oleh sebab itu, diharapkan perusahaan berusaha untuk mengurangi dampak dari stress dengan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahan tidak mudah untuk menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan bila tidak mengetahui sampai dimana tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, maka berdasarkan permasalahan yang ada harus dibuat suatu pengukuran untuk mengetahui sejauh perusahan dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat dikatakan karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya. maka dilakukan suatu survey kepuasan karyawan yang dapat dilakukan beberapa cara, diantaranya dengan melakukan tanya jawab melalui kuesioner, yang isinya menyangkut kualitas sarana dengan point-point sebagai berikut : Gaji, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas.

I.2. Pokok Permasalahan

Penulis menyadari bahwa salah satu cara untuk memotivasi karyawan sehingga dapat dikatakan puas dalam melakukan pekerjaannya serta citra yang baik terhadap perusahan. Oleh karena hal tersebut, penulis tertarik untuk membuat suatu ”Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Divisi HRD PT. KMK GS, Tangerang”.

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan.

2. Untuk mengetahui sejauh mana Motivasi yang telah diberikan oleh Perusahaan sehingga Karyawan dapat dikatakan Puas dalam melakukan Pekerjaan.

1.4. Batasan Permasalahan

Agar permasalahan terarah dan jelas, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kuesioner mengenai Motivasi dibatasi pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. KMK GS, Tangerang Pada Divisi HRD.
2. Analisa ini tidak sampai pada masalah proses produksi, serta pada pemasaran. tetapi pada interpretasi mengenai pemberian motivasi perusahan dan kepuasan kerja karyawan tersebut, diperhitungkan dengan metode deskriptif kualitastif-kualitatif yang berasal dari data kuesioner yang terkumpul.

I.5. Metodelogi Penelitian.

Data serta informasi yang didapat agar sesuai dengan permasalahan dan kaitanya dengan tujuan penelitian,serta dibuat susunan data yang lengkap dan dapat dipakai sebagai dasar pembahasan. Metoda untuk memperoleh data dapat melalui :

1. Studi literatur

   Mencari materi, teori-teori, metoda-metoda yang berkaitan dengan permasalahan skripsi penulis buat untuk dijadikan referensi.

2. Observasi

   Mendapatkan informasi melalui pengamatan.

3. Wawancara

Mendapatkan informasi melalui pengajuan pertanyaan secara lisan.

4. Kuisioner.

   Mendapatkan informasi melalui pengajuan pertanyaan secara tertulis.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir, untuk memudahkan pembahasannya, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN.

Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitan, batasan masalah, metodelogi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI.

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang meliputi pengertian motivasi, kepuasan kerja serta hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja dan teknik analisa data.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN.

Pada bab ini penulis akan memberikan penjelasan mengenai pola pikir dalam membahas dan memecahkan masalah, yang diungkapkan secara sistematis dan jelas.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.

Pada bab ini menguraikan mengenai cara penyusunan dan penyebaran kuesioner untuk diperoleh data yang dibutuhkan dari karyawan, dan metode analisisi data.

BAB V : ANALISA DATA.

Pada bab ini menguraikan mengenai pengolahan data hasil kuesioner yang didapat dengan cara metode deskriptif kuantitaif-kualitatif, kemudian dianalisis untuk dijadikan interpretasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari permasalahan yang dikaji serta saran untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

BAB II
LANDASAN TEORI.

2.1.Pengertian Motivasi.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Dengan kebutuhan dimaksud suatu keadaan dalam diri *(internal state)* yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik. Misalnya, rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air. Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berprilaku mencari) untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tadi yang berakibat berkurangnya ketegangan.

Prilaku mencari dapat merupakan prilaku yang aktif atau proaktif. Mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, dapat pula merupakan prilaku yang lebih reaktif. Lingkungan yang menyodorkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan.

Misalnya, kalau kita lapar, kita mencari makanan. Dapat terjadi kita sedang bekerja, kemudian ada yang menawarkan kita makan. Kita menjadi sadar bahwa kita sedang lapar. Contoh lain, kita mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat kita. Pada kesempatan lain, sewaktu kita lagi bekerja datang orang menawarkan pekerjaan yang kita rasakan lebih sesuai dengan keahlian dan minat kita. Pada waktu melakukan perilaku mencari secara aktif, motivasi ’didorong keluar’ pada waktu perilaku mencari bersifat lebih reaktif, motivasi ’ditarik keluar’.

Pada tahap ’dorongan-dorongan’ dan tahap melakukan kegiatan-kegiatan individu berada dalam situasi pilihan tujuan-tujuan apa saja yang ingin dan diperkirakan dapat dicapai, yang diharapkan akan memenuhui kelompok kebutuhan apa saja. Masing-masing tujuan memiliki harkat (*valence*) yang berbeda-beda bagi individu. Pada akhir tahap ’melakukan serangkaian kegiatan’ individu telah mengambil keputusan. Apa yang telah ia pilih, sehingga ia memasuki situasi masalah. Ia menghadapi berbagai rintangan untuk dapat mencapai tujuannya dan memenuhui sekelompok kebutuhannya.

Tidak semua kebutuhan dapat dipuaskan pada satu saat. Ketika suatu kelompok kebutuhan dapat dipuaskan, pada saat lain kebutuhannya juga lain. Pemuasan kebutuhan berlangsung secara terus menerus, secara sadar maupun tidak sadar.

Motivasi menurut Luthans (1992) berasal dari kata latin movere, artinya ”bergerak”. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologi atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan

maksud mencapai tujuan atau insentif. Pengertian motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Gambar I. The Basic Motivation Process

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) seorang manajer perlu untuk memahami proses psikologi, jika mereka ingin sukses di dalam mengarahkan karyawan ke arah tujuan organisasi yang objektif.

2.2. Teori-teori Motivasi.

Teori motivasi bervariasi, teori yang berhubungan dengan pengindenfikasian isi motivasi berkaitan dengan apa yang memotivasi karyawan. Sedang teori proses lebih berkaitan dengan bagaimana proses motivasi berlangsung. Sehingga pada landasan teori ini akan dibahas delapan teori motivasi, empat teori dari teori motivasi isi, yaitu : teori Tata tingkat-kebutuhan, teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan, teori dua faktor, teori motivasi berprestasi, dan empat teori motivasi proses,yaitu : teori penguatan, teori tujuan, teori Expectacy, dan teori Equity. Kedelapan teori ini akan memberikan kontribusi tentang motivasi kerja.

2.3. Teori Motivasi Isi.

2.3.1. Teori Tata Tingkat-Kebutuhan.

Motivasi menurut HA. Maslow adalah fungsi dasar dari lima kebutuhan manusia. Kebutuan ini adalah :

1. *Physiological* (bersifat biologis). Merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Contohnya, kita memerlukan makan, air, dan udara untuk hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer, karena kebutuhan ini telah ada sejak lahir. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.
2. *Safety and security* (rasa aman). Merupakan kebutuhan untuk merasa aman baik secara fisik maupun psikologis dari gangguan. Apabila kebutuhan ini diterapkan dalam dunia kerja maka individu membutuhkan keamanan jiwanya ketika bekerja.
3. *Social* (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok, dan kesetiakawanan. Dalam pekerjaan dapat dijumpai kelompok informal memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
4. *Esteem* (penghargaan). Penghargaan meliputi faktor rasa hormat internal. Sebagai contoh, harga diri, otonomi, dan prestasi dan faktor hormat eksternal. Sebagai contoh, status, pengakuan, dan perhatian. Dalam dunia kerja, kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
5. *Self actualization*. Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri. Pada tingkatan ini. Contohnya,

karyawan cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang terbaik..

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat rendah, kebutuhan yang harus dipuaskan pertama kali kebutuhan fisiologi. Kemudian kebutuhan itu dikuti oleh kebutuhan keamanan, sosial dan kebutuhan penghargaan. Dipuncak dari hirarki adalah kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri. Setiap kebutuhan dalam tata tingkat tersebut harus dipuaskan menurut tingkatanya. Ketika kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan berhenti memotivasi perilaku, dan kebutuhan berikutnya dalam hirarki selanjutnya akan mulai memotivasi perilaku. Dalam dunia kerja, orang sewaktu kerja melakukan usaha untuk memenuhui kebutuhan paling rendah yang belum terpuaskan.

Contohnya, karyawan yang baru mulai kerja akan bekerja untuk mendapatkan uang guna membayar hutang untuk pendidikan, makan dan tempat tinggal (untuk memenuhui kebutuhan keamanan dan fisiologi). Ia diharapkan bekerja keras untuk mendapatkan kenaikan gaji, sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya. Karyawan lain mungkin bekerja untuk bersama dan perasaan memiliki (kebutuhan sosial) dan akibatnya kenaikan gaji menjadi motivasi.

2.3.2. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan.

Teori ERG adalah singkatan dari *Existence, Relatedness,* dan *Growth Needs,* yang dikembangkan oleh Alderfer, yang merupakan suatu modifikasi dan refolmulasi dari teori tata tingkat kebutuhan Maslow.

Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

1. Kebutuhan eksistensi, merupakan kebutuhan akan subtansi material, seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, dan kendaraan. Kebutuhan ini merupakan fisiological dan rasa aman dari Maslow.
2. Kebutuhan hubungan, merupakan kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempenyai hubungan yang bermakna dengan lingkungannya, dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari Esteem (penghargaan) dari Maslow.
3. Kebutuhan pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi, juga termasuk bagian intrinsik dari kebutuhan penghargaan.

Teori ini mengandung suatu dimensi frustasi- regresi. Dalam teori ini dinyatakan bahwa apabila suatu tingkat kebutuhan dari urutan tertinggi terhalang, akan terjadi hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

2.3.3. Teori Dua Faktor.

Herzberg (dalam Kreiner & Kinicki, 2004), membedakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi para pekerja dengan cara berbeda, faktor motivator dan faktor Hygien. Kepuasan kerja seringkali diasosiasikan dengan tanggungjawab,

kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapai prestasi, dan pengakuan. Herzberg menyatakan ini sebagai faktor motivator. Dinamakan sebagai faktor motivator, karena masing-masing diasosiasikan dengan usaha yang keras dan kinerja yang bagus. Motivator menyebabkan seseorang bergerak dari keadaan tidak puas kepada kepuasan.

Oleh karena itu Herzberg mempredisikan bahwa manajer dapat memotivasi individu dengan memasukan motivator kedalam pekerjaan individu. Ketidakpuasan kerja terutama diasosiasikan dengan faktor-faktor di dalam keadaan atau lingkungan pekerjaan. Yaitu berupa aturan-aturan adminitrasi dan kebijaksanaan perusahaan, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, gaji dan sebagainya. Faktor-faktor ini dinamakan dengan faktor hygien. Manajer yang ingin menghilangkan faktor-faktor ketidakpuasan kerja lebih baik menempuh cara dengan menciptakan ketentramaan kerja.

Kunci untuk memahami teori motivator-hygien adalah memahami bahwa lawan ”kepuasan” bukan ”ketidakpuasan” Lawan kepuasan adalah ”tidak ada kepuasaan” dan lawan ketidakpuasan adalah ” tidak ada ketidakpuasan”.

2.3.4. Teori Motivasi Berprestasi..

Menurut David McClelland (Anoraga & Suryati, 1995) ada tiga macam motif atau kebutuhan yang relevan dengan situasi kerja, yaitu :

I. *The need for achievement* (*nAch*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi, untuk mencapai sukses.

II. *The need for power (nPow),* yaitu kebutuhan untuk dapat memerintahkan orang lain.

III. *The need for affiliation (nAff),* kebutuhan akan kawan, hubungan akrab antara pribadi.

Karyawan yang memiliki nAch tinggi lebih senang menghadapi tantanggan untuk berprestasi dari imbalannya. Perilaku diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menegah. Karyawan yang memiliki nPow tinggi, punya semangat kompetisi lebih pada jabatan dari prestasi. Ia adalah tipe seorang yang senang apabila diberi jabatan yang dapat memerintahkan orang lain. Sedangkan pada karyawan yang memiliki nAff tinggi, kurang kompetitif. Mereka lebih senang berkawan, kooperatif dan hubungan antar personal yang akrab. Kebutuhan-kebutuhan yang bervariasi ini akan muncul sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik.

2.4.Teori Motivasi Proses.

2.4.1. Teori Penguatan.

Teori Penguatan menggunakan pendekatan tingkah laku, penganut teori ini memandang tingkah laku sebagai akibat atau dipengaruhi lingkungan. Keadaan lingkungan yang terus berulang akan mengendalikan tingkah laku. Jewell dan Siegall (1998) menjelaskan lebih lanjut model dari penguatan, yaitu melalui tiga prinsip :

a. Orang tetap melakukan hal-hal yang mempunyai hasil yang memberikan penghargaan.
b. Orang menghindari melakukan hal-hal yang mempunyai hasil yang memberikan hukuman.
c. Orang akhirnya akan berhenti melakukan hal-hal yang tidak mempunyai hasil yang memberikan penghargaan ataupun hukuman.

2.4.2. Teori Penetapan Tujuan.

Teori ini dikemukakan oleh Locke (dalam Berry, 1998). Locke berpendapat bahwa tingkah laku individu banyak disadarkan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang spesifik dan sulit menghantarkan kepada kinerja yang lebih tinggi. Menurut Berry lima komponen dasar tujuan untuk meningkatkan tingkat motivasi karyawan.yaitu :

a. Tujuan harus jelas (misalnya jumlah unit yang harus di selesaikan dalam satu jam).
b. Tujuan harus mempunyai tingkat kesulitan menengah sampai tinggi.
c. Karyawan harus menerima tujuan itu.
d. Karyawan harus menerima umpan balik mengenai kemajuannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
e. Tujuan yang ditentukan secara partisipasif lebih baik dari pada tujuan yang ditentukan begitu saja.

2.4.3. Teori Harapan.

2.4.3.1. Model Vroomian.

Model Harapan dari Vroom yang menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi individu dapat dihitung melalui rumus :

$$P = f (M \times A)$$

Performance kerja (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) ability (A). Apabila performance kerja karyawan rendah, dipastikan seorang karyawan memiliki motivasi yang rendah atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kemampuan dan motivasi rendah.

Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya suatu motivasi dari karyawan Vroom (Berry, 1998) menentukan perkalian ketiga komponen sebagai berikut :

$$M = (V \times I \times E)$$

Dimana :

E : pengharapan keberhasilan pada suatu tugas.

I : penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas untuk mendapatkan outcome tertentu.

V : respon terhadap outcome, seperti perasaan positif, netral dan negatif.

Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi, apabila usaha mereka menghasilkan sesuatu melebihi dari apa yang diharapkan. Sebaliknya, motivasi akan rendah, apabila usaha yang dihasilkan kurang dari apa yang diharapkan.

2.4.3.2. Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter menjelaskan motivasi berdasarkan ketiga komponen sebagai berikut :

Performance merupakan hasil interaksi perkalian dari *effort, ability* dan *role perception*. *Effort* adalah banyaknya energi yang di keluarkan karyawan dalam situasi tertentu. *Ability* adalah karakteristik individual seperti *intelegensi, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan pontensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil. Sedangkan *role perception* adalah persepsi peran . dalam model Lawler dan Porter diketahui bahwa *performance* merupakan hasil interaksi perkalian antara *effort* (motivasi) *ability* dan *role perception.* Dengan demikian

berdasarkan hasil uraian kedua teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengharapan atas prestasi kerja akan menentukan motivasi karyawan.

2.4.3.3.Teori Keadilan.

Teori keadilan dari Adam menunjukan bagaimana upah dapat memotivasi individu dalam dunia kerja akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik ia membuat perbandingan sosial dengan orang lain dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka merasa dibayar wajar atau tidak wajar. Perasaan ketidakadilan mengakibatkan perubahan kinerja. Menurut Adam, bahwa keadaan tegangan negatif akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dalam mengoreksinya.

Hal yang dibandingkan adalah :

1) Input : Yaitu berbagai hal yang dibawa dalam kerja seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan.
2) Output : Apa yang diperoleh dari kerja seperti gaji, fasilitas, jabatan.
3) Comparison person : Orang lain sebagai tempat pembandingan.

Individu atau karyawan akan merasa adil atau puas apabila masukan sama dengan masukan seimbang. Sedangkan individu akan merasa tidak adil jika masukan lebih besar pengeluaran, dimana salah satu untung. Sebagai contoh, sekertaris seorang kepala bagian merasa bahwa berdasarkan kesibukannya sehari-hari ia bekerja jauh lebih keras (sampai lembur) dari pada sekertaris dari kepala bagian lain, sehingga mengharapkan hasil-keluaran (gaji) yang lebih besar dari rekannya.

Ia akan merasa tidak adil jika ternyata gaji yang ia terima sama besarnya dengan gaji yang diterima oleh rekannya.

2.5. Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja menurut Berry (1998) adalah reaksi individu terhadap pengalaman kerja. Pengertian diajukan oleh Jewell dan Siegall (1998) bahwa kepuasan kerja adalah sikap timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Berdasarkan kedua pengertian ini dapat dipahami bahwa kepuasan kerja secara sederhana adalah sikap karyawan terhadap lingkungan kerjanya, dimana sikap terhadap pekerja yang merasa puas akan lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja dikatakan sebagai sikap kerja adalah konsekuensi berfikir, perasaan dan prilaku dari beberapa aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan hubungan efektif dan komponen emosi. Ketika pengaruh positif disebut dengan kepuasan kerja dan jika negatif disebut dengan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian maka kepuasan kerja cenderung memperlihatkan perbuatan mengenai apayang mereka lakukan, berikan, apa yang mereka pikirkan dan rasakan terhadap pekerjaan.

2.6. Teori-teori Kepuasan Kerja

2.6.1. Teori Pertentangan *(discrepancy theory)*

Teori Pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua hal :

1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima.

2. Pentingnya apa diinginkan bagi individu.

Menurut locke seseorang individu akan merasakan puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasilnya. Kepuasan kerja adalah tercapainya apa yang diinginkan, keadaan terkait dengan keinginan dan intensitas atas apa yang mereka butuhkan, yaitu tergantung pada penilaian individu terhadap aspek kerja dan adanya kesesuaian antara faktor yang diinginkan dan di terima. Individu akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Contohnya, karyawan menganggap peluang untuk maju lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan yang lain, yaitu penghargaan, dengan demikian maka kemajuan karyawan tersebut dapat dinilai tinggi akan kepuasannya dari pada penghargaan. Sedangkan ketidakpuasan kerja dapat terjadi ketika terdapat pertentangan akan kepentingan, yaitu ketidaksesuaian antara pendapatan dengan keinginan. Contohnya, banyak karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai menjadi tidak puas, atau ruang kerja terlalu panas.

2.6.2. Model dari Kepuasan Bidang *(facet satisfaction)*

Lawler an Porter (dalam berry,1998) mendiskusikan masalah kepuasan kerja berkaitan dengan teori keadilan adam. Tujuan utama dari model kepuasan bidang adalah untuk mempredisikan kepuasan dengan perbedaan dari beberapa bidang pekerjaan. Tingkat kepuasan dari bidang pekerjaan ditentukan dengan perbandingan antara harapan atas apa yang harus diterima dari bidang pekerjaan dan

persepsi atas apa yang diterima. Harapan dari apa yang harus diterima ditentukan dengan persepsi masukan dari pekerjaan dan pengeluaran orang lain, dan tuntutan dari pekerjaan. Persepsi atas apa yang harus diterima dari pekerjaan juga ditentukan oleh pertimbangan, keadilan, khususnya yang secara aktual dari sejumlah pendapatan yang ia terima dibandingkan dengan jumlah pendapatan dari orang lain.

Kepuasan dapat dirasakan ketika individu menerima ”sama” apa yang diharapkan. Ketidakpuasan terjadi ketika individu mendapatkan kurang dari apa yang diharapkan. Namun, jika individu mempersepsikan jumlah yang ia terima sebagai lebih besar daripada yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa salah dan tidak adil.

2.6.3.Teori Proses-Bertentangan *(opponent-process theory)*

Landy mengamati kepuasan dari suatu perubahan kerja sepanjang waktu meskipun pekerjaan itu sendiri tidak berubah. Teori ini menekankan bahwa individu ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Teori proses pertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan dan ketidakpuasan memacu mekanisme fisiologikal dalam pusat saraf yang membuat aktif emosi bertentangan atau berlawanan.

2.7. Pentingnya Kepuasan Kerja bagi Organisasi.

Kepuasan kerja (Dalam Barry 1998) memiliki implikasi yang sangat penting untuk kesuksesan organisasi (perusahaan). Orgasnisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang lebih kurang puas. Karyawan yang tidak puas lebih besar kemungkinan tidak bekerja. Ketidakpuasan kerja memastikan karyawan untuk dapat

menarik diri dari pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja akan mendorong kehadiran. Berdasarkan penelitian yang dikutip dalam Robert (2003) diketahui bahwa di Chicago, pekerja dengan skor kepuasan kerja yang tinggi mempunyai kehadiran yang jauh lebih tinggi daripada mereka dengan tingkat kepuasan lebih rendah. Karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi. Karyawan yang lebih puas lebih bangga melebihi tugas mereka sehingga mereka mampu memberikan hal yang positif bagi organisasi. Hal ini tentunya sangat menguntungkan bagi organisasi terutama dalam bidang produktivitas. Menurut As'ad (1996) organisasi yang menginginkan memperhitungkan tentang produktivitas kerja karyawan, maka masalah kepuasan kerja harus diperhitungkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kepuasan kerja merupakan variabel yang melihat pada tingkah laku yang produktif bukan sebaliknya yaitu adanya ketidakhadiran karyawan, stress, pemberhentian dan perilaku negatif lainnya

2.8. Pentingnya Pengetahuan Motivasi dan Kepuasan Kerja bagi Manajer.

Pengetahuan motivasi dan kepuasan kerja penting bagi manajer. Karena motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi sikap karyawan didalam bekerja, sehingga manajer mampu memanajemen organisasi dengan sukses. Secara pontesial manajer dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan melalui berbagai usaha.

Disisi lain pengetahuan motivasi dan kepuasan kerja bagi manajer dalam upaya untuk dapat menekan tingkat ketidakhadiran dari para karyawan. Ketidakhadiran disebabkan tidak adanya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi

motivasi atau sebaliknya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi di dalam bekerja, sehingga manajer mampu menekan ketidakhadiran karyawan. Karena ketidakhadiran sangat merugikan perusahaan.

Pengetahuan motivasi dan kepuasan kerja juga penting bagi manajer, untuk menghindari stress atau tekanan yang diderita karyawan. Stress, akan berhubungan dengan ketidakhadiran, pergantian karyawan dan sebagainya. Karena dengan kondisi yang seperti ini dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer diharapkan dapat berusaha mengurangi dampak dari stress dengan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja akan memberikan motivasi tersendiri bagi prestasi karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh seorang manajer. Karena motivasi dan kepuasan kerja yang tidak diperhatikan akan dipenuhi oleh manajer akan berdampak pada sikap-sikap dari karyawan. Karyawan yang puas dan berkomitmen karena memiliki motivasi didalam bekerja, menginginkan, melakukan hal-hal yang dapat membangkitkan sikap kerja yang positif. Mereka tentunya akan menghindari ketidakhadiran, perpindahan, stress dan sikap-sikap negatif lainya, terutama pada karyawan yang produktif.

2.9. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (Dalam Munandar, 2001) motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui diantaranya melalui ciri-ciri pekerjaan tertentu (Contohnya, besarnya tanggung jawab yang dihayati pada

pekerjaan) menimbulkan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Porter-Lawler (Dalam Kreitner & Kinicki, 2004) mengembangkan model motivasi harapan dari Vroom dan diketahui terdapat hubungan timbal balik antara motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan motivasi dan kepuasan kerja dapat dilihat melalui prediksi sebagai berikut :

- Prediksi motivasi : Motivasi muncul karena adanya respon terhadap nilai-nilai dari imbalan dan persepsi individu tentang besarnya peluang imbalan bahwa imbalan itu bergantung pada motivasi yang menunjukan suatu harapan. Hal ini akan menentukan besarnya motivasi yang menghasilkan prestasi. Karyawan harus lebih meningkatkan motivasi, ketika mereka menyakini akan menerima nilai imbalan untuk menyelesaikan tugas.
- Prediksi kepuasan : Karyawan yang memperoleh imbalan pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan ketika karyawan mempersepsikan keadilan atas imbalan yang diterima. Karyawan akan lebih merasa puas ketika mereka mendapatkan imbalan yang pantas atau adil. Lebih jauh lagi dapat menunjukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi nilai imbalan dan kemudian dapat mempengaruhi motivasi karyawan kedepan.

2.10. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.

2.10.1. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang akan dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk para responden, responden yang penulis maksud adalah para karyawan PT. KMK GS, sedangkan data sekunder meliputi semua data yang berhubungan obyek penelitian. Guna mendapatkan data yang akurat, maka teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk keperluan suatu penelitian yang merupakan langkah penting dalam metode ilmiah, oleh karena itu data mutlak diperlukan dalam suatu penelitian. Adapun yang digunakan dalam pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

   Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang penulis sebarkan kepada responden. Maksudnya adalah, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi.

2. Wawancara.

   Dalam wawancara ini penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan di perusahaan.

3. Observasi.

   Observasi yaitu berupa pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dalam upaya menemukan bahan atau data yang dianggap dapat mendukung data peneliti yang sudah diperoleh.

Pengumpulan data juga dilakukan pada saat peristiwa sedang berlangsung, sehingga alat yang digunakan adalah melalui :

a. Penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang jelas dan tersusun kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penulis teliti. Berdasarkan pendekatan ini, karyawan diminta memberikan penilaian atas masing-masing indicator yang mereka nikmati (pada umumnya menggunakan skala Likert), Kemudian jawaban tersebut diklasifikasikan menurut Skala Likert merupakan salah satu varian pendekatan semantic defferential. Bentuknya lebih langsung dan responden diminta untuk memilih jawaban seperti :

Tidak Baik (1)	Kurang Baik (2)	Baik (3)	Cukup Baik (4)	Sangat Baik (5)
Tidak Puas (1)	Kurang Puas (2)	Puas (3)	Cukup Puas (4)	Sangat puas (5)

Semua kuesioner yang telah disusun sesuai dengan peruntukanya dibagikan kepada sampel penelitian yang berjumlah 30 sampel.

b. Wawancara yaitu alat pengumpulan data berupa pertanyaan secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam upaya menemukan bahan atau data yang dianggap dapat mendukung data penelitian yang sudah diperoleh.

c. Studi kepustakaan dan dokumentasi adalah informasi yang didapat melalui literatur serta dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2.10.2. Teknik Pengolahan Data.

Kemudian nilai yang diperoleh dari skala Likert ini dapat diperbandingkan dengan dua cara, yaitu: dibandingkan dengan nilai rata-rata atau dibandingkan secara keseluruhan. Skala Likert umunya bersifat ordinal, sehingga apabila kita langsung menghitung rata-ratanya, interpretasi yang dihasilkan akan keliru. Untuk mengatasi skala ordinal pada skala Likert digunakan teknik suksesif, yaitu mentransfer nilai yang diperoleh dari skala Likert ke dalam bentuk interval, setelah itu menghitung nilai rata-ratanya. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepuasan dan hasil penilaian kinerja perusahaan (motivasi) maka akan dihasilkan suatu perhitungan mengenai tingkat kesesuaian antara tingkat motivasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor motivasi dengan skor kepuasan kerja. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 2 buah variabel yang diwakili oleh huruf X dan huruf Y, dimana :

X = Merupakan tingkat motivasi yang dapat diterima karyawan.

Y = Merupakan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \; X \; 100 \quad \%$$

dimana : Tki = Tingkat kesesuaian responden

Xi = Skor penilaian motivasi perusahaan

Yi = Skor penilaian kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat motivasi, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat kepuasan kerja. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk setiap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan rumus sebagai berikut :

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n} \qquad \overline{Y} = \frac{\sum Yi}{n}$$

Dimana $\overline{X}$ = Skor rata-rata tingkat Motivasi.

$\overline{Y}$ = Skor rata-rata tingkat Kepuasan.

n = Jumlah responden

Konsep ini sebenarnya berasal dari konsep SERVQUAL. Intinya, sebagaimana dirasakan oleh para karyawan, tingkat kepuasan karyawan diukur dalam kaitannya dengan apa seharusnya dikerjakan oleh perusahaan agar menghasilkan karyawan yang produktif. Namun pada prakteknya, mengukur kepuasan karyawan bukanlah pekerjaan yang mudah. Maka dilakukan analisis interpretasi data berdasarkan perhitungan rata-rata dari penilaian motivasi dan kepuasan kerja.

dimana $\overline{X}$ = merupakan rata-rata dari rata-rata skor tingkat motivasi dari seluruh faktor atau atribut dan $\overline{Y}$ = adalah rata-rata dari rata-rata skor tingkat kepuasan kerja dari seluruh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seluruhnya ada 5 faktor atau atribut.

Rumus selanjutnya adalah sebagai berikut :

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Xi}}{K} \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Yi}}{K}$$

Dimana :

K = Banyak nya atribut/fakta yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.11. Analisis Regresi dan Korelasi.

Regresi adalah Persamaan matematik yang memungkinkan kita meramalkan nilai-nilai suatu variabel bebas dari nilai-nilai satu atau lebih variabel tergantung. Sedangkan Analisis korelasi mencoba mengukur kekuatan hubungan antara dua perubah demikian melalui sebuah bilangan yang disebut koefisien korelasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian, penulis harapkan dapat membantu menyelesaikan penganalisaan masalah dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. X = Variabel bebas (independent variabel).

   Yang menjadi variabel bebas dalam judul skripsi ini adalah *Pemberian Motivasi.* Bahwa motivasi merupakan sarana untuk dapat berperan pada kepuasan kerja karyawan.

2. Y = Variabel tergantung (dependent variabel).

   Yang menjadi variabel tergantung adalah hasil dari *Kepuasan Kerja Karyawan*, yaitu hasil dari kepuasan kerja yang telah

diperoleh karyawan karena adanya pemberian motivasi terhadap karyawan.

Hubungan dapat diringkas dengan menggunakan suatu garis lurus yang disebut suatu garis regresi, yang menunjukkan derajat hubungan antara X dan Y. Hubungan ini dapat dijelaskan dengan suatu persamaan ;

$Y = a + bX + e = \hat{Y} + e$, kalau $\hat{Y} = a + bX$

$\hat{Y}$ = Y topi = ramalan Y

Dimana :

a. = Bilangan konstanta nilai tetap

b. = Koefisien regresi, mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y kalau naik 1 unit.

c. = Kesalahan pengganggu yaitu kesalahan yang disebabkan adanya pengaruh dari faktor lain, selain X, akan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

$$r = \frac{n\left(\sum XiYi\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{n\left(\sum Xi^2\right)\sum Xi} - \sqrt{n\left(\sum Yi^2\right)} - \sum Yi}$$

Dimana r = Regresi

$\hat{Y}$

Nilai a merupakan nilai kalau X = 0. b juga diartikan sebagai mewakili perubahan yang terjadi pada Y untuk perubahan dari X sebesar 1 unit. Nilai a dan b menggambarkan garis regresi linier.

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}$$

$$a = \overline{Y} - b\overline{X}$$

BAB III

METODELOGI PENELITIAN.

Agar dalam pemecahan masalah dapat terarah dan terlihat dengan jelas langkah-langkah yang diambil, maka pada bab ini akan dijelaskan metodelogi penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan dari penelitian ini

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu bagian pokok dari ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk mengetahui dan lebih mendalami segala segi kehidupan, karena betapa besarnya manfaat dan kegunaan penelitian, kiranya sulit untuk disangkal, karena dengan penelitian itulah manusia mencari kebenaran pada pergaulan hidup.

Dengan demikian penelitian merupakan alat utama yang di pergunakan penulis untuk memperkuat, serta mengembangkan ilmu pengetahuan.

Berisikan uraian singkat dari setiap langkah-langkah dalam metodelogi penelitian guna memudahkan pencapaian tujuan pada tugas akhir ini.

3.1. Metode Penelitian.

Sebagai langkah yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan kekuatan pemikiran pada sebuah penelitian. Maka pada bab ini berisi metode penelitian yang bertujuan untuk memberi arah terhadap suatu proses pelaksanaan penelitian pada tugas akhir dan memberikan sebuah penjelasan mengenai pola dan jalannya sebuah penelitian.

Kerangka penelitian tertuang pada bentuk bagan dan dijelaskan secara cermat dan singkat pada setiap bagiannya.

3.1.2. Studi Lapangan.

Studi lapangan dilakukan untuk mencari data baik yang kualitatif maupun kuantitatif serta informasi-informasi didalam perusahaan dan sumber lainnya.

3.1.3. Studi Literatur.

Untuk mendukung dalam memecahkan masalah diperlukan beberapa teori, antara lain : Pengertian Motivasi, Kepuasan Kerja serta Metoda Statistika.

3.1.4. Perumusan Masalah.

Karena masih rendahnya kesadaran perusahan untuk mensejahterakan tenaga kerja menjadi lebih produktif, maka perusahaan perlu melakukan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan. Untuk menyapai sebuah kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, karyawan menjadi lebih produktif dan berkualitas.

3.1.5. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana perusahaan memotivasi karyawan sehingga dapat dikatakan puas dalam melakukan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi perusahaan dalam melakukan kegiatan proses produksi.

3.1.6. Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data dan informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini, dilakukan dengan dua cara, yaitu

a. Data primer.

   Dilakukan untuk mendapatkan sebuah data atau informasi yang bersifat primer dengan cara melalui :

   - Penyebaran kuesioner.
   - Wawancara.
   - Observasi.

b. Data sekunder.

   Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini meliputi, data sejarah perusahaan, struktur organisasi serta data yang mempunyai hubungan dengan materi skripsi.

3.1.8. Pengolahan Data.

Pengolahan data dilakukan setelah data dan informasi yang dibutuhkan telah didapat. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metoda

deskriptif kualintatif-kuantitatif, yaitu metode Tingkat motivasi dan Kepuasan kerja sebagai suatu metoda yang berkaitan dengan pengumpulan data dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.

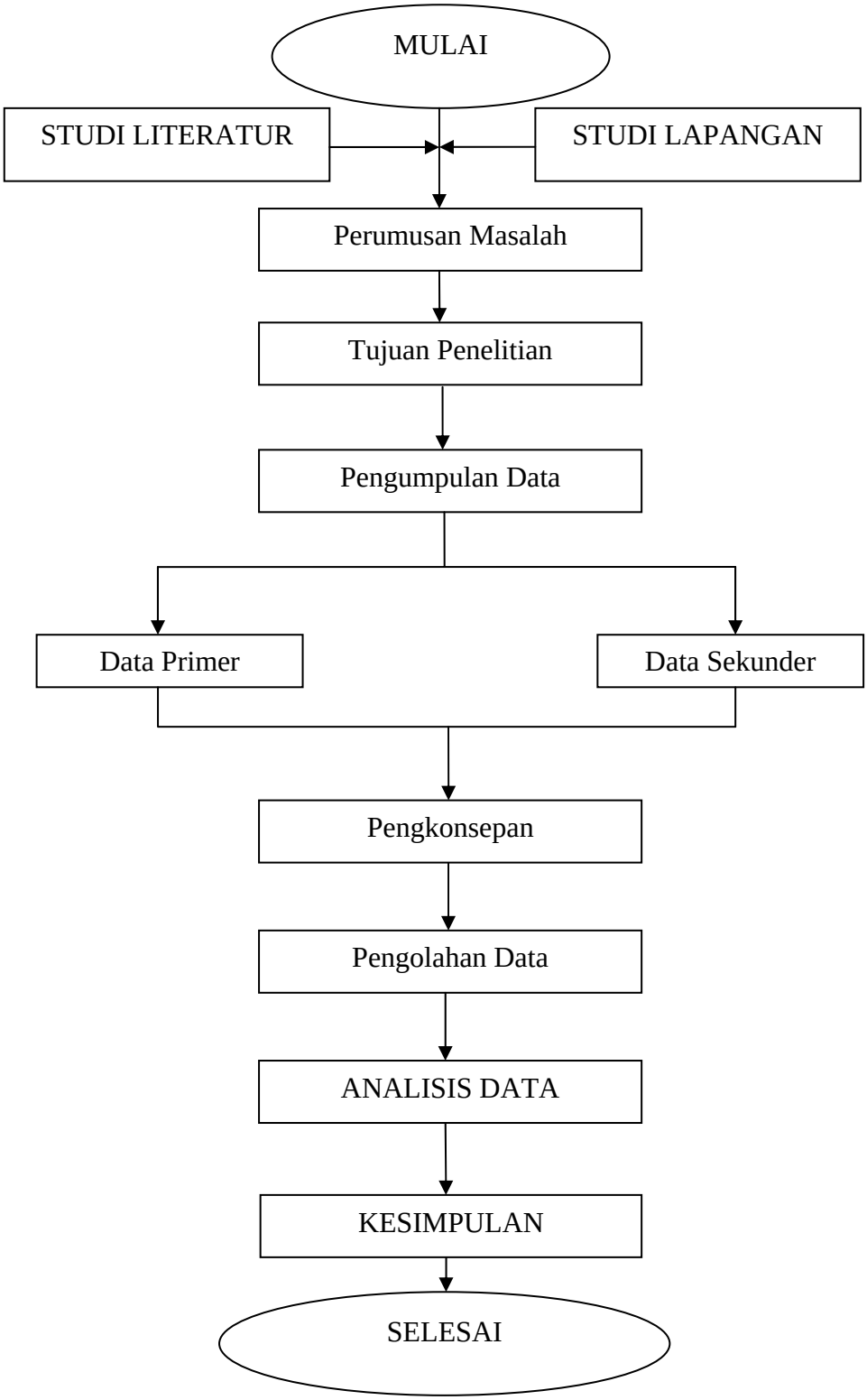
3.1.9. Analisa Data.

Analisis penelitian mengacu pada pengolahan data yang telah dilakukan. Hasil analisis dapat dijadikan hasil akhir dari penelitian ini, dengan menggunakan

metoda statistik, korelasi dan regresi. Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh motivasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.1.10. Kesimpualan dan Saran.

Kesimpulan dan saran merupakan penutup dari penulisan skripsi ini. Kesimpulan berisi tentang rangkuman dari masing-masing bab dan saran berisi pendapat penulis mengenai tema dari penelitian ini



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Data Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Karet Murni Jelita berdiri dengan status perseroan Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan pimpinan perusahaan Frank Suria Santosa pada 10 November 1983 dengan lokasi di Tangerang. PT. Karet Murni Jelita mengalami musibah kebakaran pada tahun 1985, kemudian PT. Karet Murni Jelita memindahkan aktivitas produksinya di jalan Jembatan Dua – Jakarta pada tahun 1986.

PT. Karet Murni Jelita memindahkan kembali perusahaannya ke Tangerang tepatnya di JL. Telesonik ujung desa Kadujaya Kec. Curug pada tahun 1988. pada tahun yang sama PT. Karet Murni Jelita mengalami restrukturisasi dengan mengubah status perseroan menjadi Perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) sesuai akte tangal 13 April 1988 No. 76 dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUPP) 536/177 – Perek/1985, 10 Desember 1985 dengan pimpinan Mr. C.K Song warga negara Korea.

PT. Karet Murni Jelita mendirikan pabrik baru di Cikupa Mas Industrial Estate and Warehouse, Jl. Cikupamas Raya No. 17 pada 15 Mei 2000 yang merupakan bagian dari Karet Murni Group. Pada tanggal tersebut sekaligus menyatukan logo dan nama perusahaan seperti sekarang, yaitu PT. Karet Murni Kencana Global Sport (KMK GS).

PT. KMK GS terdiri dari tiga perusahaan yang tersebar di dua lokasi, pabrik 1 (satu) di Cikupa, pabrik 2 (dua) dan 3 (tiga) di Jl. Telesonik (selanjutnya disebut K1, K2, K3 sesuai lokasi pabrik).

PT. KMK GS merupakan perusahaan dibidang industri sepatu karet dengan hasil sepatu bermerk NIKE dan Converse. Hasil produksi ditujukan untuk pasar ekspor ke berbagai negara di Asia dan Amerika.

Tahun 1998 PT. KMK GS menerima ISO 9002 sebagai wujud komitmen perusahaan terhadap mutu hasil produksi. Kesadaran mutu oleh perusahaan tidak hanya diwujudkan dalam lingkungan perusahaan melainkan di kehidupan keseharian karyawan. Februari 1999 PT. KMK GS mengimplementasikan *MESH system (Management, Environtment, safety, Health system* / Sistem Manajemen Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sebagai wujud kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang berorientasi pada lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan.

PT. KMK GS mempunyai motto *"Quality Product and Quality Service Begin With Quality Thinking"* hal ini menandakan komitmen perusahaan untuk secara kontinu dan konsekuen untuk melakukan perbaikan (*continous improvement*) demi kepuasan konsumen (*customer satisfaction*). Misi yang dilakukan perusahaan dalam mencapai visinya dengan menerapkan pendekatan (*humanistic*) dengan metoda *Human Touch Management* (HTM). Tujuan PT. KMK GS adalah memuaskan pelanggan dengan membuat sepatu yang cocok, bentuk yang baik, nyaman, dan kuat. Melalui visi, misi, serta tujuan perusahaan diharapkan perusahaan dapat menjadi perusahaan yang kompetitif dan menjadi nomor satu dalam industri persepatuan khususnya produk sepatu NIKE dan Converse.

4.1.3. Lokasi dan Profil Perusahaan

Berikut ini lokasi serta profil dari perusahaan:

Nama : PT. Karet Murni Kencana Global Sports

Alamat: Jl. Cikupamas Raya No. 17 Cikupa Mas Industrial Estate and Warehouse – Tangerang, Banten – Indonesia.

Jenis : Penanam Modal Asing (PMA)

Usaha : Industri sepatu karet NIKE dan Converse.

SIUPP : 536/177-Perek/1985, 10-12-1985

4.1.4. Ketenagakerjaan .

4.1.4.1. Jumlah Karyawan dan Kapasitas Produksi.

PT. KMK GS mempeekerjakan karyawan sebanyak 11.500 orang yang tersebar di tiga pabrik. Untuk K1 mempekerjakan sebanyak 6.864 orang, dengan kapasitas produk sepatu NIKE 300.000 pasang tiap bulannya.

4.1.4.2. Perekrutan Karyawan.

Rekrutmen karyawan dilakukan melalui Direktorat Bina Lindung Departemen Tenaga Kerja dan pemberitahuan melalui media cetak, internet, dan sebagainya.

4.1.4.3. Kewajiban Karyawan.

Kewajiban karyawan antara lain:

1. Menjaga nama baik perusahaan dengan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.
2. Memperhatikan dan mengutamakan kepentingan perusahaan.
3. Menjaga rahasia perusahaan

4.1.5. Proses Produksi

Proses produksi sepatu melalui beberapa tahapan, antara lain:

1. Pengambilan material di gudang material. Gudang material bertugas menyediakan bahan baku yang diperlukan. Gudang material memeriksa kualitas serta jumlah bahan baku yang diperlukan. Gudang material memiliki *material consuption* (kebutuhan bahan baku pada setiap proses produksi).
2. ***Emboss*/ sablon**

   Proses penempelan logo pada *upper* (bagian atas sepatu).
3. ***Laminating/* Penempelan**

   Proses penempelan dua atau lebih material yang berbeda bukan kulit menggunakan lem kimia dengan *proses heating* press dan *rolling.*
4. ***Cutting/* Pemotongan**

   Proses pemotongan bahan baku kulit dan kanvas menjadi komponen *upper* sesuai instruksi kerja tentang jumlah, nomor permintaan, ukuran, dan tipe.
5. ***Punching***

   Proses pembuatan lubang tali sepatu.
6. ***Trimming***

   Proses pemotongan benang jahit menghindari benang panjang pada proses jahit *upper*.
7. ***Cleaning***

   Proses pembersihan *upper* dari sisa-sisa pemotongan.
8. ***Cementing***

   Proses penempelan alas kaki sepatu dengan alas sepatu bagian dalam.

9. ***Attaching***

   Proses penempelan alas kaki sepatu dengan alas sepatu bagian dalam.

10. ***Sewing/*** Penjahitan

    Proses penggabungan komponen dengan aksesoris melalui Proses penjahitan.

11. ***Stockfitting***

    Proses pemotongan tapak bagian bawah/ outsole

12. ***Assembling***

    Proses perakitan sepatu bagian *upper* dengan outsole serta komponen dan aksesoris.

13. ***Finishing***

    Pelepasan laste atau bentuk ukuran kaki sebelum proses pengepakan.

14. ***Packing***

    Proses pengepakan sepatu jadi dan telah lolos inspeksi kemudian dibungkus siap jual atau ekspor.

4.1.6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan untuk menghubungkan jabatan atau orang yang menjalankan fungsi dan tingkat kewenangannya dalam organisasi. PT. KMK GS sebagai perusahaan dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dalam pelaksanaan operasionalnya tidak terlepas dari pengawasan pekerja-pekerja Korea selaku investor dengan menempatkan wakil-wakilnya dalam posisi-posisi penting di perusahaan.

Struktur Organisasi berdasarkan fungsi dan Divisi pada PT. KMK GS yang merupakan perusahaan skala besar terdiri dari pengelompokan tugas-tugas sejenis, masing-masing terpisah sebagai kegiatan tersendiri dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu. Struktur Organsasi pada PT. KMK GS Divisi HRD dapat dilihat pada lampiran.

4.2. Pengumpulan Data

4.2.1. Bentuk Kuesioner

Kuesioner disusun dengan metode penskalaan/format tipe likert, Karena hal ini memungkinkan para Responden menjawab dalam berbagai tingkatan bagi setiap butir kepuasan. Format tipe likert ini mempunyai prosedur perskalaan di mana pada ujung sebelah kiri (dengan angka rendah) mengambarkan suatu jawaban yang negatif sedangkan ujung kanan (dengan angka besar) menggambarkan yang positif.

Tabel 4.1. Contoh Format Jawaban Tipe Likert

Tidak Baik (1)	Kurang Baik (2)	Baik (3)	Cukup Baik (4)	Sangat Baik (5)
Tidak Puas (1)	Kurang Puas (2)	Puas (3)	Cukup Puas (4)	Sangat puas (5)

Kemudian nilai yang diperoleh dari skala likert ini dapat diperbandingkan dengan dua cara, yaitu: dibandingkan dengan nilai rata-rata atau dibandingkan secara

keseluruhan. Skala likert umumnya bersifat ordinal, sehingga apabila kita langsung menghitung rata-ratanya, Interprestasi yang dihasilkan akan keliru. Untuk mengatasi skala ordinal pada skala likert digunakan teknik suksesif, yaitu mentransfer nilai yang diperoleh dari skala likert ke dalam bentuk interval, setelah itu menghitung nilai rata-ratanya. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepuasan dan hasil penilaian kinerja perusahaan maka akan dihasilkan suatu perhitungan mengenai tingkat kesesuaian antara tingkat motivasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan skor kepuasan kerja. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semua kuesioner yang telah disusun sesuai dengan peruntukanya dibagikan kepada sampel penelitian yang berjumlah 30 Responden.

4.2.2. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner ini diberikan kepada Karyawan PT. KMK, GS. Tangerang Yang berada pada Divisi HRD, Kuesioner ini penulis rancang dalam satu lembar tiga pertanyaan yang menyangkut pada point-point sebagai berikut : Gaji, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas. Adapun data kuesioner tersebut dapat dilihat pada lampiran.

4.3. Pengolahan Data

Tabel 4.2. Hasil Kuesioner Dalam masalah GAJI Pada Divisi HRD PT.KMK, GS. TANGERANG.

No	PERNYATAAN	MOTIVASI						KEPUASAN KERJA						Tingkat Kesesuaian (%)
		SB	B	CB	KB	TB	BOBOT	SP	P	CP	KP	TP	BOBOT	
1	Sistem gaji yang diberikan	**11**	**13**	**6**	**-**	**-**	**125**	**8**	**12**	**5**	**5**	**-**	**113**	**110.62**
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	**14**	**12**	**4**	**-**	**-**	**130**	**7**	**15**	**8**	**-**	**-**	**119**	**109.24**
3	Jumlah saudara secara keseluruhan	**10**	**10**	**8**	**2**	**-**	**118**	**10**	**6**	**7**	**7**	**-**	**109**	**108.26**
4	Ketepatan pemberian gaji	**9**	**14**	**4**	**1**	**2**	**117**	**9**	**9**	**5**	**7**	**-**	**110**	**106.37**
5	Gaji khusus yang diberikan	**11**	**12**	**6**	**-**	**1**	**122**	**9**	**14**	**4**	**3**	**-**	**119**	**102.52**

Untuk menghitung Bobotnya sebagai berikut : contohnya, untuk motivasi karyawan terhadap sistem gaji yang diberikan : 11 x (5) + 13 x (4) + 6 x (3) = 55 + 52 + 18 = 125 , sedangkan untuk kepuasan kerjanya didapat : 8 x (5) + 12 x (4) + 5 x (3) + 5 x (2) = 40 + 48 + 15 + 10 = 113.

Untuk menghitung tingkat kesesuaian (%) :

$$= \frac{Bobot\ motivasi}{Bobot\ kepuasan\ kerja} \text{ x } 100\ \%$$

Tingkat kesesuaian terhadap sistem gaji yang diberikan :

$$= \frac{125}{113} \text{ x } 100\,\% = 110.62\%$$

Tabel 4.3 Perhitungan Rata-Rata dari Penilaian MOTIVASI dan Penilaian KEPUASAN KERJA Dalam Masalah GAJI Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	— X	— Y
1	Sistem gaji yang diberikan	**125**	**117**	**4.17**	**3.9**
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	**130**	**119**	**4.34**	**3.97**
3	Jumlah saudara secara keseluruhan	**118**	**109**	**3.94**	**3.64**
4	Ketepatan pemberian gaji	**117**	**110**	**3.9**	**3.67**
5	Gaji khusus yang diberikan	**122**	**119**	**4.07**	**3.97**
	Rata-rata (X,Y)			**4.09**	**3.83**

Bobot nilai untuk motivasi yang sudah didapat pada tabel. 4.2. diatas, dijadikan penilaian motivasi (X) dan untuk bobot kepuasan kerja dijadikan penilaian kepuasan kerja (Y). Selanjutnya dilakukan perhitungan rata-rata dari X dan Y tersebut, dengan cara demikian :

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n} \qquad \overline{Y} = \frac{\sum Yi}{n}$$

$$\overline{X} = \frac{125}{30} = 4,17 \qquad \overline{Y} = \frac{117}{30} = 3,9$$

Dimana :

$\overline{X}$ = Skor rata-rata tingkat Motivasi

$\overline{Y}$ = Skor rata-rata tingkat kepuasan kerja

n = Jumlah responden

Diketahui, n = 30 Responden.

setelah dilakukan perhitungan tersebut, maka dilakukan perhitungan rata-rata dari nilai X dan Y tersebut, dengan cara :

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Xi}}{K} \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Yi}}{K}$$

$$\overline{\overline{X}} = \frac{20,42}{5} = 4,09 \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{19,15}{5} = 3,83$$

K adalah atribut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, K = 5 atribut/faktor.

Tabel 4.4. Hasil Kuesioner Dalam masalah LINGKUNGAN KERJA Pada Divisi HRD PT.KMK, GS. TANGERANG

No	PERNYATAAN	MOTIVASI						KEPUASAN KERJA						Tingkat Kesesuaian (%)
		SB	B	CB	KB	TB	BOBOT	SP	P	CP	KP	TP	BOBOT	
1	Komunkasi di lingkungan kerja	**5**	**17**	**5**	**2**	**1**	**113**	**7**	**18**	**3**	**2**	**-**	**120**	**94.17**
2	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan	**6**	**16**	**7**	**1**	**-**	**117**	**14**	**9**	**7**	**-**	**-**	**127**	**92.12**
3	Peraturan yang di terapkan oleh perusahaan	**15**	**8**	**6**	**1**	**-**	**127**	**8**	**16**	**6**	**-**	**-**	**122**	**104.09**
4	Pengawasan dan perhatian pimpinan selama bekerja	**10**	**6**	**7**	**6**	**1**	**108**	**5**	**17**	**5**	**2**	**1**	**113**	**95.57**
5	AC (pendingin ruangan) di ruangan kerja.	**11**	**10**	**9**	**-**	**-**	**122**	**9**	**18**	**3**	**-**	**-**	**126**	**96.82**

Untuk menghitung Bobot sebagai berikut : contoh, untuk motivasi karyawan terhadap komunikasi di lingkungan kerja = 5 x (5) + 17 x (4) + 5 x (3) + 2 x (2) + 1 x (1) = 25 + 68 + 15 + 4 + 1 = 113. Sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi di lingkungan kerja = 7 x (5) + 18 x (4) + 3 x (3) + 2 x (2) = 35 + 72 + 9 + 4 = 120.

Untuk menghitung tingkat kesesuaian (%) :

$$= \frac{Bobot\ motivasi}{Bobot\ kepuasan\ kerja}\ x\ 100\ \%$$

Tingkat kesesuaian terhadap komunikasi di lingkungan kerja

$$= \frac{113}{120} \text{ x } 100\ \% = 94.17\ \%$$

Tabel 4.5. Perhitungan Rata-Rata dari Penilaian MOTIVASI dan Penilaian KEPUASAN KERJA Dalam Masalah LINGKUNGAN KERJA Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	$\overline{X}$	$\overline{Y}$
1	Komunikasi di dalam lingkungan kerja	113	120	**3.77**	**4**
2	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan	117	127	**3.9**	**4.24**
3	Peraturan yang di terapkan oleh perusahaan	127	122	**4.24**	**4.07**
4	Pengawasan dan perhatian pimpinan selama bekerja	108	113	**3.6**	**3.77**
5	AC (pendingin ruangan) di ruangan kerja	122	126	**4.07**	**4.2**
	Rata-rata (X,Y)			**3.92**	**4.07**

Bobot nilai untuk tingkat motivasi yang sudah didapat pada tabel. 4.5. diatas, dijadikan penilaian motivasi (X) dan untuk bobot kepuasan kerja dijadikan penilaian kepuasan kerja (Y). Selanjutnya dilakukan perhitungan rata-rata dari X dan Y tersebut, dengan cara demikian :

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n} \qquad \overline{Y} = \frac{\sum Yi}{n}$$

$$\overline{X} = \frac{113}{30} = 3,77 \qquad \overline{Y} = \frac{120}{30} = 4$$

Dimana $\overline{X}$ = Skor rata-rata tingkat Motivàsi

$\overline{Y}$ = Skor rata-rata tingkat Kepuasan Kerja

n = Jumlah responden.

Diketahui, n = 30 Responden.

setelah dilakukan perhitungan tersebut, maka dilakukan perhitungan rata-rata dari nilai X dan Y tersebut, dengan cara :

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Xi}}{K} \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Yi}}{K}$$

$$\overline{\overline{X}} = \frac{19,58}{5} = 3,92 \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{20,28}{5} = 4,06$$

K adalah atribut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, K = 5 atribut/faktor.

Tabel 4.6. Hasil Kuesioner Dalam masalah SARANA & FASILITAS Pada Divisi HRD PT.KMK, GS. TANGERANG

No	PERNYATAAN	MOTIVASI						KEPUASAN KERJA						Tingkat Kesesuaian (%)
		SB	B	CB	KB	TB	BOBOT	SP	P	CP	KP	TP	BOBOT	
1	Kemudahan tempat parkiran	18	6	5	1	-	131	9	17	4	-	-	125	**104.8**
2	Kendaraan antar jemput karyawan	9	17	4	-	-	125	8	16	6	-	-	122	**102.45**
3	Kemudahan tempat ibadah	5	12	6	4	3	102	18	9	2	1	-	134	**76.11**
4	Kemudahan penggunaan sarana olah raga	7	17	3	3	-	118	6	19	5	-	-	121	**97.52**
5	Keamanan kendaraan di parkiran	12	11	7	-	-	125	15	7	7	1	-	126	**99.20**

Untuk menghitung Bobot sebagai berikut : contoh, untuk motivasi karyawan terhadap kemudahan parkiran = 18 x (5) + 6 x (4) + 5 x (3) + 1 x (2) = 90 + 24 + 15 + 2 = 131. Sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan terhadap kemudahan parkiran = 9 x (5) + 17 x (4) + 4 x (3) = 45 + 68 + 12 = 125.

Untuk menghitung tingkat kesesuaian (%) :

$$= \frac{Bobot\ motivasi}{Bobot\ kepuasan\ kerja} \mathbf{x\ 100\ \%}$$

Tingkat kesesuaian terhadap kemudahan parkiran $= \frac{131}{125} \mathbf{x\ 100\ \% = 104.8\ \%}$

Tabel 4.7. Perhitungan Rata-Rata dari Penilaian MOTIVASI dan Penilaian KEPUASAN KERJA Dalam Masalah SARANA & FASILITAS Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	— X	— Y
1	Kemudahan tempat parkiran	131	125	**4.37**	**4.17**
2	Kendaraan antar jemput karyawan	125	122	**4.17**	**4.07**
3	Kemudahan tempat ibadah	102	134	**3.4**	**4.47**
4	Kemudahan penggunaan sarana olah raga	118	121	**3.94**	**4.04**
5	Keamanan kendaraan di tempat parkiran	125	126	**4.17**	**4.2**
	Rata-rata (X,Y)			**4.01**	**4.19**

Bobot nilai untuk tingkat motivasi yang sudah didapat pada tabel. 4.7. diatas, dijadikan penilaian motivasi (X) dan untuk bobot kepuasan kerja dijadikan penilaian kepuasan kerja (Y). Selanjutnya dilakukan perhitungan rata-rata dari X dan Y tersebut, dengan cara demikian :

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n} \qquad \overline{Y} = \frac{\sum Yi}{n}$$

$$\overline{X} = \frac{131}{30} = 4,37 \qquad \overline{Y} = \frac{125}{30} = 4,17$$

Dimana $\overline{X} =$ Skor rata-rata tingkat Motivasi

$\overline{Y}$ = Skor rata-rata tingkat Kepuasan Kerja

n = Jumlah responden

Diketahui, n = 30 Responden.

setelah dilakukan perhitungan tersebut, maka dilakukan perhitungan rata-rata dari nilai X dan Y tersebut, dengan cara :

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Xi}}{K} \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Yi}}{K}$$

$$\overline{\overline{X}} = \frac{20,05}{5} = 4,01 \qquad \overline{\overline{Y}} = \frac{20,95}{5} = 4,19$$

K adalah atribut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, K = 5 atribut/faktor.

BAB V

ANALISA DATA.

5.1. Interprestasi Data.

Tabel. 5.1.1. Interpretasi Data Dalam Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. Tangerang.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	$\bar{X}$	$\bar{Y}$
1	Sistem gaji yang diberikan	**125**	**117**	**4.17**	**3.9**
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	**130**	**119**	**4.34**	**3.97**
3	Jumlah saudara secara keseluruhan	**118**	**109**	**3.94**	**3.64**
4	Ketepatan pemberian gaji	**117**	**110**	**3.9**	**3.67**
5	Gaji khusus yang diberikan	**122**	**119**	**4.07**	**3.97**
	Rata-rata (X,Y)			**4.09**	**3.83**

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa variabel penentu yang memiliki nilai indeks yang paling besar diantaranya ”sistem gaji yang diberikan” (4.17,3.9) ,”gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” (4.34 , 3.97) dan ”gaji khusus yang diberikan” (4.07 , 3.97) sehingga pada variabel ini perlu dipertahankan kinerjanya karena menurut karyawan motivasi yang telah diberikan

oleh perusahan benar-benar ada meskipun karyawan sendiri kurang merasakan terhadap kepuasan kerjanya. Untuk variabel ” jumlah gaji saudara secara keseluruhan” (3.94,3.64) dirasakan kurang puas. Meskipun karyawan mengangap variabel ini sangat penting untuk mengetahui seberapa besar upah yang dibayar oleh perusahaan selama karyawan bekerja tapi pada kenyataannya karyawan merasakan kurang puas terhadap variabel ini. Dikarenakan, kurang jelasnya perincian gaji karyawan yang ada pada slip pembayaran. Sedangkan pada variabel ”ketepatan pemberian gaji”(3.9 , 3.67) dirasakan karyawan cukup baik tapi karyawan menganggap kurang puas dikarenakan kurang jelasnya pada perincian gaji selama karyawan bekerja.

Tabel. 5.1.2. Interpretasi Data Dalam Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT.KMK, GS. TANGERANG.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	$\overline{X}$	$\overline{Y}$
1	Komunikasi di dalam lingkungan kerja	**113**	**120**	**3.77**	**4**
2	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan	**117**	**127**	**3.9**	**4.24**
3	Peraturan yang di terapkan oleh perusahaan	**127**	**122**	**4.24**	**4.07**
4	Pengawasan dan perhatian pimpinan selama bekerja	**108**	**113**	**3.6**	**3.77**
5	AC (pendingin ruangan) di ruangan kerja	**122**	**126**	**4.07**	**4.2**
	Rata-rata (X,Y)			**3.92**	**4.06**

Dari hasil tabel diatas ada tiga variabel yang perlu ditingkatkan karena karyawan menilai sangat perlu seperti pada variabel ”komunikasi didalam lingkungan kerja” (3.77, 4),”hubungan antara karyawan dengan pimpinan”(3.9,4.24), dan ”pengawasan dan perhatian pimpinan selama bekerja”(3.6,3.77) dari tiga variabel tersebut harus lebih ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan antar karyawan lebih dekat lagi, agar karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan oleh perusahan. Dengan cara, memberikan pengarahan atau masukan-masukan yang lebih jelas terhadap karyawan.untuk variabel ”peraturan yang diterapkan oleh perusahan”(4.24,4.07). Untuk variabel ini, kinerjanya perlu dipertahankan namun karyawan sendiri menganggap hal ini terlalu berlebihan karena peraturan tersebut dapat menganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk variabel yang dianggap penting dan pada kenyataannya kinerja yang dilakukan kurang istimewa

terdapat pada variabel ” AC (pendingin ruangan) diruangan kerja” (4.07,4.2) variabel ini harus diperhatikan. Untuk kenyamanan karyawan pada saat bekerja.

Tabel. 5.1.3. Interpretasi Data Dalam Masalah Sarana & Fasilitas Pada Divisi HRD PT.KMK, GS. TANGERANG.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Motivasi (X)	Penilaian Kepuasan kerja (Y)	— X	— Y
1	Kemudahan tempat parkiran	**131**	**125**	**4.37**	**4.17**
2	Kendaraan antar jemput karyawan	**125**	**122**	**4.17**	**4.07**
3	Kemudahan tempat ibadah	**102**	**134**	**3.4**	**4.47**
4	Kemudahan penggunaan sarana olah raga	**118**	**121**	**3.94**	**4.04**
5	Keamanan kendaraan di tempat parkiran	**125**	**126**	**4.17**	**4.2**
	Rata-rata (X,Y)			**4.01**	**4.19**

Pada tabel diatas dalam masalah sarana dan fasilitas variabel yang memberikan motivasi paling besar pada karyawan terdapat pada variabel ”kemudahan tempat parkiran” (4.37,4.17),”kendaraan antar jemput karyawan” (4.17,4.07) akan tetapi karyawan mengangap kurang begitu puas. Namun dalam variabel yang dianggap penting dan sudah dirasakan kepuasanya terdapat pada variabel ”kemudahan tempat ibadah” (3.4,4.47),”kemudahan penggunaan sarana olah raga”(3.94,4.04) sehingga variabel ini perlu dipertahankan untuk lebih meningkatkan karywan pada saat bekerja. Pada variabel ”keamanan kendaraan di tempat parkiran”(4.17,4.2) variabel ini sangat penting namun kenyataannya belum

memuaskan yang sesuai diharapkan. Variabel ini perlu ditinjau kembali dengan cara menegur pihak keamanan agar selalu berada ditempat.

5.2. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi ialah suatu nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara tingkat motivasi (X) dan tingkat kepuasan kerja (Y). Besarnya nilai r antara – 1 sampai dengan 1 kalau nilai r =

- < 0.5, Hubungan X dan Y lemah (+) atau (-)
- 0.5 < 0.75, Hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+) atau (-)
- 0.75 < 0.90, Hubungan X dan Y kuat (+) atau (-)
- 0.90 < 1, Hubungan X dan Y sangat kuat (+) atau (-)
- = 1, hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-)
- = 0, X dan Y tidak berhubungan atau hubungan sangat lemah.

Penguat hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 5.2. Hasil Kuesioner Koefisien Korelasi Pada Masalah Gaji Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG.

No	X	Y	X.Y	X^2	Y^2
1	4.17	3.9	16.26	17.39	15.21
2	4.34	3.97	17.22	18.84	15.77
3	3.94	3.64	14.34	15.53	13.25
4	3.9	3.67	14.31	15.21	13.47
5	4.07	3.97	16.15	16.57	15.77
Jumlah	**20.42**	**19.15**	**78.28**	**83.54**	**73.47**

$$Y = a + b\,x$$

$$b = \frac{n \sum \overline{\overline{X}}.\overline{\overline{Y}} - \sum \overline{\overline{X}} . \sum \overline{\overline{Y}}}{n \sum \overline{\overline{X}}^2 - \left(\sum \overline{\overline{X}}\right)^2}$$

$$a = \overline{\overline{Y}} - b\,\overline{\overline{X}}$$

$$b = \frac{5\,.\,78{,}28 - 20.42\ .\ 19{,}15}{5\,.\,83{,}54 - (20{,}42)^2}$$

$$b = \frac{391{,}4 - 391{,}05}{417{,}7 - 416{,}98}$$

$$b = \frac{0{,}35}{0{,}72} = 0{,}49$$

$$\bar{\bar{X}} = \frac{\sum \overline{X}\, i}{k} = \frac{20.42}{5} = 4{,}09$$
$$\bar{\bar{Y}} = \frac{\sum \overline{Y}\, i}{k} = \frac{19.08}{5} = 3{,}82$$

$$a = \bar{\bar{Y}} - b\,\bar{\bar{X}}$$

$$a = 3{,}82 - 0{,}49\ .\ 4{,}09$$

$$a = 1{,}81$$

$$Y = 1{,}81 + 0{,}49\,x$$

Dalam persamaan regresi diatas diketahui bahwa arah dari variabel bebas yaitu pemberian motivasi bertanda positif. Hal itu menunjukan bahwa pemberian motivasi oleh perusahaan terhadap karyawan pada masalah gaji sudah dapat dikatakan baik untuk kepuasan kerja karyawan.

$$r\,(\overline{X}, \overline{Y}) = \frac{n \sum \overline{x}\,.\overline{Y} - \sum \overline{x}\,.\sum \overline{Y}}{\sqrt{[[\,n \sum \overline{x}^2 - (\sum \overline{x})^2]\,.[\,n \sum \overline{Y^2} - \sum (\overline{Y})^2]]}}$$

$$r = \frac{5\,.\,78,28 - 20,42\,.\,19,15}{\sqrt{[5\,.\,83,54 - (20,42)^2]\,.\,[5\,.\,73,47 - (19,15)^2]]}}$$

$$r = \frac{391,4 - 391,05}{\sqrt{[417,7 - (416,98)]\,.\,[367,35 - 366,73]]}}$$

$$r = \frac{0,35}{\sqrt{0,72\,.\,0,62}} = \frac{0,35}{0,66} = 0,54$$

Hasil dari perhitungan pada masalah gaji koefisien korelasi didapat korelasinya sebesar **r = 0,54.** Sehingga hubungan antara pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan cukup kuat. Hal ini, menunjukan bahwa karyawan sudah cukup puas dalam melakukan tugasnya terhadap pemberian motivasi pada masalah gaji. Meskipun ada dibeberapa variabel yang harus diperbaiki.

Tabel 5.3. **Hasil Kuesioner Koefisien Korelasi Pada Masalah Lingkungan Kerja Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG**

No	X	Y	X.Y	X^2	Y^2
1	3.77	4	15.08	14.22	16
2	3.9	4.24	16.54	15.21	17.98
3	4.24	4.07	17.26	17.98	16.57
4	3.6	3.77	13.58	12.96	14.22
5	4.07	4.2	17.09	16.57	17.64
Jumlah	**19.58**	**20.28**	**79.55**	**76.94**	**82.41**

$$Y = a + b\,x$$

$$b = \frac{n \sum \overline{\overline{X}}.\overline{\overline{Y}} - \sum \overline{\overline{X}} . \sum \overline{\overline{Y}}}{n \sum \overline{\overline{X}}^2 - \left(\sum \overline{\overline{X}}\right)^2}$$

$$a = \overline{\overline{Y}} - b\,\overline{\overline{X}}$$

$$b = \frac{5\,.\,79,55 - 19,58\,.\,20,28}{5\,.\,76,94 - (19,58)^2}$$

$$b = \frac{397,75 - 397,09}{384,7 - 383,38}$$

$$b = \frac{0,66}{1,32} = 0,5$$

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum Xi}{k} = \frac{19.58}{5} = 3,92$$

$$\overline{\overline{Y}} = \frac{\sum Yi}{k} = \frac{20.28}{5} = 4,06$$

$$a = \overline{\overline{Y}} - b\,\overline{\overline{X}}$$

$$a = 4,06 - 0,5\ .\ (3,92)$$

$$a = 2,1$$

$$Y = 2,1 + 0,5\,X$$

Dalam persamaan regresi diatas diketahui bahwa arah dari variabel bebas yaitu pemberian motivasi bertanda positif. Hal itu menunjukan, bahwa pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sudah dapat dikatakan cukup. Artinya, karyawan sudah merasa puas atas pemberian motivasi yang ada pada masalah lingkungan kerja.

$$r(\overline{X},\overline{Y}) = \frac{n \sum \overline{x}\,.\overline{Y} - \sum \overline{x}\,.\sum \overline{Y}}{\sqrt{[[n\sum \overline{x}^2 - (\sum \overline{x})^2]\ .\ [n\sum \overline{Y^2} - \sum (\overline{Y})^2]]}}$$

$$r = \frac{5\,.\,79,55 - 19,58\,.\,20,28}{\sqrt{[5\,.\,76,94 - (19,58)^2]\,.[5\,.\,82,41 - (20,28]]}}$$

$$r = \frac{397,75 - 397,09}{\sqrt{[384,7 - (383,38)]\ .\ [412,05 - 411,28]]}}$$

$$r = \frac{0,66}{\sqrt{1,32\ .\ 0,77}} = \frac{0,66}{1,00} = 0,66$$

Pada hasil perhitungan koefisien korelasi pemberian motivasi oleh perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada masalah lingkungan kerja adalah sebesar, **r = 0,66 .** sehingga hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan cukup kuat, ini artinya karyawan cukup puas terhadap masalah lingkungan

kerja atau dengan kata lain motivasi yang diberikan oleh perusahan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawan

Tabel 5.4. Hasil Kuesioner Koefisien Korelasi Pada <u>Masalah Sarana & Fasilitas</u> Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. TANGERANG

No	$\overline{X}$	$\overline{Y}$	$\overline{X}.\overline{Y}$	X^2	Y^2
1	4.37	4.17	18.23	19.09	17.38
2	4.17	4.07	16.98	17.38	16.56
3	3.4	4.47	15.19	11.56	19.98
4	3.94	4.04	15.92	15.52	16.32
5	4.17	4.2	17.52	17.38	17.64
Jumlah	**20.05**	**20.95**	**83.84**	**80.93**	**87.88**

$$Y = a + b\,x$$

$$b = \frac{n \sum \overline{\overline{X}}.\overline{\overline{Y}} - \sum \overline{\overline{X}} . \sum \overline{\overline{Y}}}{n \sum \overline{\overline{X}}^2 - \left(\sum \overline{\overline{X}}\right)^2}$$

$$a = \overline{\overline{Y}} - b\,\overline{\overline{X}}$$

$$b = \frac{5\,.\,83{,}84 - 20{,}05\,.\,20{,}95}{5\,.\,80{,}93 - (20{,}05)^2}$$

$$b = \frac{419{,}2 - 420{,}05}{404{,}65 - 402{,}01}$$

$$b = \frac{-0{,}85}{2{,}64} = -0{,}33$$

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum \overline{X} i}{k} = \frac{20.05}{5} = 4,01$$

$$\overline{\overline{Y}} = \frac{\sum \overline{Y} i}{k} = \frac{20.95}{5} = 4,19$$

$$a = \overline{\overline{Y}} - b\,\overline{\overline{X}}$$

$$a = 4,19 - (-0,33)\,.\,4,09$$

$$a = 5,65$$

$$Y = 5,65 - 0,33\,x$$

Dalam persamaan regresi diatas diketahui bahwa arah dari variabel bebas yaitu pemberian motivasi bertanda negatif. Hal itu menunjukan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada masalah sarana dan fasilitas dapat dikatakan kurang untuk memuaskan karyawan pada saat karyawan akan menjalankan tugasnya.

$$r\,(\overline{X}, \overline{Y}) = \frac{n \sum \overline{x}\,.\overline{Y} - \sum \overline{x}\,.\sum \overline{Y}}{\sqrt{[[n \sum \overline{x}^2 - (\sum \overline{x})^2]\,.\,[n \sum \overline{Y^2} - \sum (\overline{Y})^2]]}}$$

$$r = \frac{5\,.83,84 - 20,05\,.\,20,95}{\sqrt{[5\,.\,80,93 - (20,05)^2]\,.[5\,.\,87,88 - (20,95]]}}$$

$$r = \frac{419,2 - 420,05}{\sqrt{[\,404,65 - (402,01\ )]\ .\ [\,439,4 - 438,91\,]]}}$$

$$r = \frac{-0,85}{\sqrt{\ 2,64\ .\ 0,49}} = \frac{-0,85}{1,14} = -0,75$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi diatas pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada masalah sarana dan fasilitas koefisien korelasi yang didapat adalah **r = -0,75.** Sehingga hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada masalah sarana dan fasilitas cukup kuat, ini berarti. Karyawan sudah cukup puas terhadap motivasi pada masalah sarana dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau dengan kata lain saran dan fasilitas yang diberikan dapat diterapkan secara maksimal.

5.3. Koefisien Determinasi (KD)

Satu langkah penting dalam analisis regresi ialah menentukan betapa baiknya garis mewakili data. Artinya kita ingin menentukan bagaimana garis regresi cocok dengan data yang akan dianalisis. Kecocokan ini kita tentukan dengan indeks person yang disebut koefisien determinasi r^2, yang nilainya berkisar antara 0 sampai dengan 1. Indeks person ini mendekati 1 kalau data dekat sekali di sekitar garis regresi, indeks person akan mendekati 0 kalau data menyebar menjauh garis regresi.

Rumus koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = r^2 \ X \ 100 \ \%}$$

Perhitungan Koefisien Determinasi.

1. Pada Masalah Gaji sebagai berikut:

   KD = r^2 X 100 %

   = (0.54)^2 X 100 %

   = 0.2916 X 100 % = 29.16 %

   Ini berarti, tingkat pemberian motivasi oleh perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan cukup. Artinya, pemberian motivasi oleh perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan cukup ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar = 29.16 % sisanya 70.84 % dapat dipengaruhi oleh faktor- faktor lain .

2. Pada Masalah Lingkungan Kerja sebagai berikut :

   KD = r^2 X 100 %

   = (**0.66**)^2 X 100 %

   = 0,4356 X 100 % = 43.56 %

   Ini berarti , bahwa tingkat motivasi perusahaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan khususnya dalam masalah lingkungan kerja cukup, ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar = 43.56 %, sisanya 56.44 %, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan dalam melakukan tugas sebagai karyawan yang produktif.

3. Pada Masalah Sarana dan Fasilitas sebagai berikut :

KD = r^2 X 100 %

= (**- 0.75**)^2 X 100 %

= 0.5625 X 100 % = 56.25 %

Ini berarti , bahwa pemberian motivasi perusahaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam masalah Sarana dan Fasilitas sebesar = 56.25 %, sisanya 43.75 %, faktor lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.

Tujuan utama dari analisis pengaruh motivasi ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Divisi HRD PT. KMK, GS. dan untuk mengetahui sejauh mana motivasi tersebut diberikan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif-kuantitatif, dan metode Koefisien Regresi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil Perhitungan pada masalah gaji koefisien korelasi yang didapat adalah r = 0,54 sehingga hubungan antara motivasi yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan cukup kuat. Ini artinya, karyawan merasakan puas terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada masalah gaji.
- Hasil perhitungan pada masalah lingkungan kerja koefisien korelasi yang didapat adalah r = 0.66 sehingga hubungan tersebut cukup kuat atau sedang. Ini berarti karyawan cukup puas terhadap motivasi pada masalah Lingkungan Kerja.

- Hasil perhitungan pada masalah sarana dan fasilitas koefisien korelasi yang didapat adalah r = -0.75, sehingga hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja cukup kuat. Ini berarti, karyawan sudah puas terhadap motivasi pada masalah sarana dan fasilitas.

Jika dilihat dari Koefisien Determinasi, nilai persentasi pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja PT. KMK, GS Pada Divisi HRD tersebut, dapat dilihat sebagai berikut :

- Pada Masalah Gaji = 39.69 % dari hasil perhitungan koefisien determinasi secara meyeluruh tingkat motivasi terhadap kepuasan kerja. Sisanya, 60.31% faktor lain dapat mempengaruhi sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap karyawan.
- Pada Masalah lingkungan kerja = 43.56% dari hasil perhitungan koefisien determinasi secara menyeluruh tingkat motivasi terhadap kepuasan kerja, sisanya = 56.44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- Pada Masalah sarana dan fasilitas = 56.36% dari hasil menyeluruh tingkat motivasi terhadap kepuasan kerja, sisanya 43.75% dipengaruhui oleh faktor lain.

Kesimpulan penelitian ini secara keseluruhan, bahwa perusahaan sudah cukup baik memberikan motivasi secara maksimal kepada karyawan. Meskipun karyawan menghendaki adanya perbaikan dibeberapa variabel.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kirannya dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu :

1. Hendaknya lebih memperhatikan karyawan, disaat karyawan membutuhkan perubahan pada masalah gaji, maka segera dilakukan perubahan sistem pada masalah ini.
2. Perlu diperhatikan pada masalah gaji yaitu jumlah gaji yang diberikan, karena dalam hal ini merupakan unsur utama yang diinginkan oleh para karyawan karena membawa citra yang baik bagi perusahaan.
3. Untuk para Karyawan agar melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi bahwa pekerjaan suatu hal yang kita penuhi, maka mau tidak mau kita harus segera berubah mulai saat ini dengan bekerja lebih baik lagi.
4. Hendaknya perusahan lebih meningkatkan lagi dalam memotivasi karyawan agar karyawan menjadi lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

1. ....."Diktat Sejarah PT. KMK GS, Tangerang.

2. Hani Handoko, T. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*, BPFE – YOGYAKARTA, 1987.

3. Munandar, Ashar Sunyoto. *" Psikologi Industri dan Organisasi"* Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta 2001.

4. Manullang, M & Manullang, Marihot, AMH. *"Manajemen Personalia"*, Gadjah Mada University Press 2001.

5. Ranguti, Freddy. *"Measuring Customer Satisfaction", "Teknik Mengukur dan Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003.

6. Sudjana,Prof.DR,M.A.,M.Sc.,*"Metoda Statistika"*, Edisi ke-6, Bandung.