

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dikarenakan manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lain. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan 2012:1)

Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun fungsi dan peran dari tenaga kerja lebih banyak di gantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dapat dilaksanakan antara manajer dengan karyawan untuk tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi berbagai tantangan persaingan dimasa yang akan datang.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Motivasi dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dikarenakan adanya dua faktor yang akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas dari seorang karyawan menurun mengakibatkan tujuannya perusahaan tersebut susah tercapai.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang tinggi pula. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah motivasi karyawan akan saling berbeda tanpa motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi kerja tidak terpenuhi sekalipun seseorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil tidak akan memuaskan.

PT Srijasa Brika Perkasa merupakan anak dari perusahaan PT PUSRI, PT Srijasa Brika Perkasa ini didirikan dengan maksud untuk memanfaatkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimiliki oleh PT PUSRI. PT Srijasa Brika Perkasa ini juga merupakan badan usaha berpengalaman uang mengerjakan proyek nasional. PT Srijasa Brika Perkasa saat ini memiliki kualifikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Administrasi penulis mendapatkan informasi mengenai karyawan PT Srijasa Brika Perkasa diantara masalah yaitu masih terdapat karyawan tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan tidak dapat bekerja secara tim dengan maksimal dikarenakan ada yang ingin mendominasi.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya melalui pemberian insentif secara prosedural, baik dalam bentuk material maupun non material. Di samping itu juga perlu diperhatikan beberapa unsur lain seperti: keselamatan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian gaji dan tunjangan lain serta tersedianya berbagai fasilitas yang sungguh-sungguh berbagai kebutuhan karyawan, maka akan sangat mudah meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SRIJASA BRIKA PERKASA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas Penulis merumuskan masalah yaitu:

Sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis memberikan Batasan-batasan agar pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Srijasa Brika Perkasa.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan diatas yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan utama yang ingin dicapai dari penulisan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas pada PT Srijasa Brika Perkasa.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Hasil penelitian yang nanti akan dicapai peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Sebagai sarana penambah pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang Sumber Daya Manusia, terutama mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai masukan untuk meningkatkan lagi kualitas sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi pembaca
Sebagai kontribusi pengatutan dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memilih objek penelitian pada PT Srijasa Brika Perkasa yang beralamat di Jalan Mayor Zen Komp. Pusri Gedung Dapensri Lantai II, Kelurahan Sei Selayur, Palembang. Bidang ilmu yang penulis ambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Srijasa Brika Perkasa.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data penelitian ini dikumpulkan penulis secara langsung melalui data yang di dapat dari hasil observasi langsung dan wawancara dengan narasumber yang tepat yakni karyawan di PT Srijasa Brika Perkasa.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan oleh penulis melalui studi literatur, yaitu penelusuran literatur mengenai dasar pengetahuan tentang yang berkaitan dengan

penelitian ini. Metode ini dilakukan dengan cara mencari buku dan artikel-artikel yang berkaitan dengan pengaruh motivasi karyawan, kerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

a. Riset Kepustakaan

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan Laporan Akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penulisan laporan akhir.

b. Riset Lapangan

Metode pengumpulan data dengan cara mendatangi dan melakukan penelitian secara langsung pada lokasi objek penelitian.

1. Wawancara

Menurut Robert Khan dan Chanel, wawancara merupakan pola khusus dari interaksi. Dimulai dari lisan untuk tujuan tertentu kemudian difokuskan pada daerah konten yang lebih spesifik. Ada proses sedimentasi dari bahan-bahan yang tidak memiliki hubungan secara lanjut. Wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara bebas, dimana pewawancara tidak membawa pedoman apa yang akan ditanyakan dan bebas untuk memberikan pertanyaan apa saja kepada orang yang diwawancara namun tetap mengingat pada data yang akan dikumpulkan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199) Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab. Pada penelitian ini kuesioner yang akan disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan pada PT Srijasa Brika Perkasa.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014:64). Populasi karyawan pada PT Srijasa Brika Perkasa memiliki 30 anggota karyawan.

1.5.4.2 Sampel

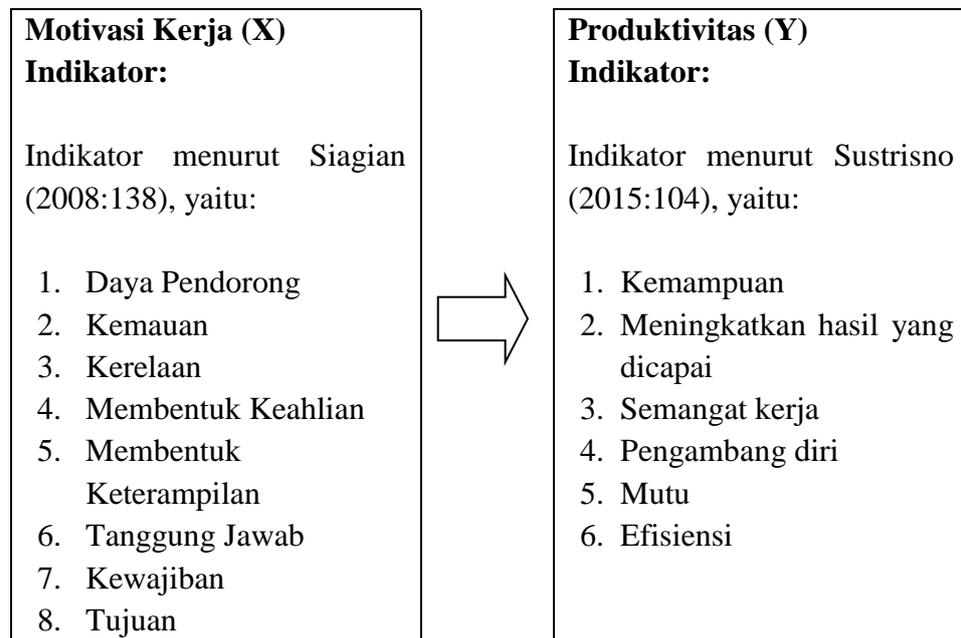
Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi, 2009:60). Sampel yang digunakan oleh penulis adalah Sampel Jenuh, Sampel Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:68). Sampel yang digunakan yaitu

bersumber dari jumlah seluruh karyawan PT Srijasa Brika Perkasa yang berjumlah 30 orang.

1.5.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:62), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian. Penyusunan angket tersebut didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Adapun kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut:

Indikator-Indikator Penelitian



1.5.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penulisan laporan akhir ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode Kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik

(Yusi dan Idris, 2016:102) dengan menggunakan angka/hitungan sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Metode Kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Rumus perhitungan kuesioner dan kriteria interpretasi skor yang digunakan adalah skala likert.

Tabel 1.3
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik regresi sederhana analisa ini digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Srijasa Brika Perkasa.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Motivasi Kerja

1.5.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan. Berdasarkan ukuran statistic, bila ternyata skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$.
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{table}$.

1.5.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah baik dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Mencari realibilitas instrument yang skornya bukan 0-1, tetapi rentangan antara beberapa nilai. Penulis dalam hal ini menggunakan bentuk skala dengan rentang skor antara 1-5, maka untuk pengujian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Keputusan uji reliabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Butir-butir pernyataan dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.
- b. Butir-butir pernyataan dikatakan tidak reliable apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,6$.

1.5.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya akan berkaitan dengan pemilihan uji statistik. (Saeful dan Bahruddin. 2014:113).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Menurut v. Wiratna Sujarweni (2020:55), kriteria penilaian uji normalitas adalah:

- (i) Jika Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- (ii) Jika Sig $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal

1.5.6.4 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh.

Dasar pengambilan keputusan:

- (i) Jika nilai sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat.
- (ii) Jika nilai sig. deviation from linearity $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat.

1.5.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengukur besarnya kontribusi variable X terhadap variasi (naik turunnya) variable Y. pemilihan adjusted R^2 tersebut karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2). Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variable indenpenden maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila jumlah variable indenpenden ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011:45).

Besarnya Koefisien Determinasi dapat diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$