

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya SDM terdiri dari orang-orang yang secara individu memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Menurut **Notoadmodjo (2009:114)**, Kebutuhan adalah “Suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons”. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sampai adanya kepuasan dari orang yang bersangkutan.

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pendapat **Knootz** yang dikutip oleh **Notoadmodjo (2009:114)**, dirumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dalam konteks pengembangan organisasi, motivasi menurut **Flippo** yang dikutip oleh **Notoadmodjo (2009:114)** dikatakan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Tugas seorang manager adalah untuk memotivasi dan memberikan pengarahan kepada karyawan agar bisa diajak bekerja sama dalam memenuhi tujuan organisasi.

Begitu juga semangat kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam memenuhi tujuan organisasi, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semangat kerja merupakan suatu syarat yang harus terus diperhatikan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Pendapat **Moekijat** yang dikutip oleh **Tohardi (2002:427)** mengatakan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Perusahaan yang mampu membangun semangat kerja yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat ditiadakan. Jadi, semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi demikian menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Hal ini tentu berbeda dengan karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, bahkan lebih buruk lagi jika karyawan menghadapi persoalan yang sulit akan mudah menyerah, pasrah pada keadaan, dan tidak berusaha untuk mencari cara memecahkan persoalan.

Hal inilah yang kemungkinan terjadi pada karyawan bagian produksi *line* 1 pada PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk, yang tingkat absensi & produktivitasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1. Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Berikut ini disajikan data produktivitas kerja karyawan *line 1*, yang diukur dengan rumus yang menurut **Sedarmayanti(2009:59)** adalah Efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) yang dihasilkan dibagi dengan Efisiensi penggunaan masukan (jumlah karyawan yang beroperasi). Adapun rumus pengukurannya yaitu:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan}}$$

Tabel 1.1

Tabel Tingkat Produktivitas Karyawan Line 1

Tahun	Jumlah Karyawan	Shift 1	Shift 2	Shift 3	/pcs(dlm bks)		
					Produktivitas(pcs)		
					1	2	3
2007	21	33.355.949	33.355.949	38.141.083	1.58	1.58	1.81
2008	22	32.924.057	32.924.057	37.627.493	1.49	1.49	1.71
2009	24	31.618.970	31.618.970	36.135.967	1.31	1.31	1.50

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Bedasarkan Tabel diatas Pada Tahun 2007 jumlah karyawan yang beroperasi adalah 63 orang, maka setiap shiftnya ada 21 orang yang beroperasi. Sedangkan pada tahun 2008 jumlah karyawannya adalah 66 dan setiap *shift*-nya 22 orang. Untuk tahun 2009 jumlah karyawannya 72 orang dan setiap *shift*-nya 24 orang. Pada tahun 2007 tingkat produktivitas karyawan *shift* 1&2 sebanyak **1.588.378,5 pcs**, untuk tahun 2008 sebanyak **1.496.548 pcs** untuk tahun 2009 sebanyak **1.317.457 pcs**. Sedangkan untuk karyawan pada *shift* 3 dikarenakan jam kerja mereka yg lebih panjang, *output* mereka pada tahun 2007 sebanyak **1.816.242 pcs**, untuk 2008 sebanyak **1.710.340,5 pcs**, dan untuk 2009 sebanyak

1.505.665,2 pcs. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

2. Tingkat Absensi Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Berikut disajikan data absensi karyawan PT. Indofood pada *line 1* yang dibagi menjadi 3 *shift* kerja. Diketahui bahwa jumlah karyawan yang ditempatkan pada setiap *shift* untuk Tahun 2007 sebanyak 21 orang, 2008 sebanyak 22 orang, dan tahun 2009 sebanyak 24 orang. Maka, Menurut **Hasibuan (2005:51)** untuk mengetahui Tingkat Absensi Karyawan digunakan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah karyawan yang absen dalam 1 tahun}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja dalam 1 thn}} \times 100\%$$

Tabel 1.2

Tabel Absensi Karyawan *Line 1 Shift 1*

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi						TOTAL	
		ALPA		IZIN		SAKIT		Jmlh	%
		Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%		
2007	302	0	-	0	-	9	0,14	9	0,14
2008	302	1	0,015	0	-	15	0,22	16	0,24
2009	302	0	-	0	-	12	0,16	10	0,16

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Tabel 1.3

Tabel Absensi Karyawan *Line 1 Shift 2*

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi						TOTAL	
		ALPA		IZIN		SAKIT		Jmlh	%
		Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%		
2007	302	0	-	0	-	10	0,15	10	0,15
2008	302	1	0,015	0	-	7	0,1	8	0,12
2009	302	0	-	0	-	10	0,13	10	0,13

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Tabel 1.4

Tabel Absensi Karyawan *Line 1 Shift 3*

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi						TOTAL	
		ALPA		IZIN		SAKIT		Jmlh	%
		Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%		
2007	302	0	-	0	-	7	0,11	7	0,11
2008	302	2	0,03	0	-	5	0,075	7	0,1
2009	302	0	-	0	-	6	0,082	6	0,082

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Dari data diatas diketahui bahwa terjadi peningkatan dan penurunan tingkat absensi dari tahun 2007-2009. Pada *shift 1* tahun 2007 tingkat absensi karyawan yang terjadi sebesar **0,14%** meningkat pada tahun 2008 menjadi **0,24%** tetapi kemudian turun kembali pada tahun 2009 menjadi **0,16%**. Sedangkan pada *shift 2* tingkat absensi yang terjadi masih tergolong normal di tahun 2007 sebesar **0,15%**, tahun 2008 menurun sedikit menjadi **0,12%**, dan pada tahun 2009 meningkat kembali menjadi **0,13%**. Sedangkan pada *shift 3* tingkat absensi yang terjadi tergolong rendah. Pada tahun 2007 tingkat absensi karyawan yang terjadi

sebesar **0,11%**, pada tahun 2008 menurun menjadi **0,1%** dan tahun 2009 menurun kembali menjadi **0,082%**. Terjadinya peningkatan tingkat absensi yang diakibatkan rendahnya semangat & motivasi kerja, dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

3. Tingkat perputaran karyawan PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Tingkat *Turnover* atau perputaran karyawan, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengukur semangat kerja karyawan. Untuk menghitung tingkat *turnover* karyawan Menurut **Hasibuan (2005:52)** digunakan rumus :

$$\text{Perputaran karyawan} = \frac{(\text{Jumlah karyawan masuk} - \text{karyawan keluar}) \times 100\%}{\frac{1}{2} \times (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

Tabel 1.5

Tingkat *Turnover* Karyawan Line 1 pada periode 2007-2009

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Perputaran Tenaga Kerja (%)
2007	8	11	60	63	4.8 %
2008	7	10	63	66	4.6 %
2009	5	11	66	72	8.6 %

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang keluar dari tahun ke tahun semakin berkurang. Hal ini berarti tingkat kesejahteraan karyawan sudah terjamin dengan adanya kebijakan-kebijakan dari perusahaan. Tingkat perputaran tenaga kerja membaik setiap tahunnya, hal ini berarti loyalitas karyawan PT. Indofood khususnya di bagian produksi *line* 1 cukup baik.

4. Kondisi Gaji dan Hak Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk Tahun 2009

Daftar gaji karyawan untuk tahun 2009 yang dibagikan berdasarkan tingkat jabatan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.6

Tabel Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan (Tahun 2009)

No	Jabatan	Gaji	Pajak pph(1.5-2%)	Gaji Bersih(Rp)
1	<i>Helper</i>	1.100.000	16.500	1.083.500
2	<i>Sortir</i>	1.300.000	19.500	1.280.500
3	<i>Opr asst Pack</i>	1.500.000	22.500	1.477.500
4	<i>Checker</i>	1.500.000	22.500	1.477.500
5	<i>Helper Screw</i>	1.500.000	22.500	1.477.500
6	<i>Opr packing</i>	1.700.000	25.500	1.674.500
7	<i>Opr Press</i>	1.700.000	25.500	1.674.500
8	<i>Opr Fryer</i>	1.700.000	25.500	1.674.500
9	<i>Opr Mixer</i>	2.000.000	40.000	1.960.000
10	<i>Opr Screw</i>	2.500.000	50.000	2.450.000

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk

Keterangan PPh:

1. Pajak PPh untuk gaji dibawah Rp.1.100.000,- s/d Rp 1.900.000,- dikenakan sebesar 1.5%.
2. Pajak PPh untuk gaji dari Rp. 2.000.000,- s/d Rp 3.000.000,- dikenakan sebesar 2 %.

Diketahui bahwa standar UMP (Upah Minimum Propinsi) kota Palembang untuk Sektor Industri Pengolahan untuk tahun 2009 menurut **Zainuddin (2009:107)** adalah sebesar **Rp. 825.000,-**. maka dapat dikatakan

bahwa Kondisi Pengupahan pada tahun 2009 di PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk cukup baik atau memenuhi standar.

Hak yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. Indofood adalah sebagai berikut:

- a) Gaji sesuai UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten)
- b) Seragam dan perlengkapan kerja
- c) Kenaikan gaji tahunan (Penyesuaian UMK)
- d) THR keagamaan (pekerja yang lama kerjanya dibawah 1 tahun 1 bulan gaji, diatas 2 tahun 2 bulan gaji)
- e) Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)
- f) Pemeriksaan Kesehatan Berkala (setiap tahun)
- g) Bantuan kelahiran (Maksimum 3 orang anak, cuti hamil 1.5 bulan sebelum dan sesudah kelahiran dengan gaji yang dibayar penuh)
- h) Kompensasi kerja (melalui jamsostek dan perusahaan sesuai batas claim di Jamsostek)
- i) Kompensasi kecelakaan di luar jam kerja pada saat berangkat dan pulang kerja (melalui Jamsostek dan perusahaan sesuai batas claim di Jamsostek)
- j) Subsidi transportasi(uang transport)
- k) Tunjangan/Jaminan hari tua (dari perusahaan dan Jamsostek)
- l) Tempat ibadah (masjid dan tempat kebaktian)
- m) Sarana olahraga(menyewa lapangan *footsal*, *Tennis*, dan badminton sedangkan *bilyard* dan tenis meja disediakan oleh perusahaan)
- n) Penghargaan masa bakti pekerja (5 tahun, 10 tahun, 15 tahun, dst)

o) Menjadi anggota serikat pekerja

p) Jaminan makan gratis(kantin)

Dapat disimpulkan dari data tersebut, meskipun jumlah karyawan yang ditempatkan pada *line* 1 meningkat setiap tahunnya akan tetapi jumlah produksinya setiap tahun kian menurun. Ini menjadi pertanyaan besar tentang mengapa tingkat produktivitas karyawan menurun pada bagian ini.

Sistem pola kerja perusahaan ini menggunakan mekanisme 3 (tiga) *shift* kerja, yang untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1) Hari senin-jumat

Shift I : 07.00 - 14.30 dgn waktu istirahat 30 menit

Shift II : 14.30 - 22.00 dgn waktu istirahat 30 menit

Shift III : 22.00 - 07.00 dgn waktu istirahat 1 jam

2) Hari sabtu

Shift I : 07.00 - 12.00

tanpa waktu istirahat

Shift II : 12.00 - 17.00

tanpa waktu istirahat

Shift III : libur

Sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa jam kerja karyawan minimal 40 jam per minggu. Maka bagi karyawan *shift* 1 & 2 yang bekerja 6 hari seminggu, jam kerjanya 7 jam sehari kecuali pada hari sabtu diperpendek menjadi 5 jam. Sedangkan untuk *shift* 3 yang bekerja 5 hari seminggu, maka jam kerjanya 8 jam sehari.

Karyawan bagian produksi *line* 1 berjumlah 72 orang karyawan yang kemudian akan diambil 40 orang secara acak dari 3 *shift* sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul:

”ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR .Tbk”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat ditemukan adanya suatu masalah yaitu seberapa besar hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan di bagian produksi PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk?

C. Hipotesis

Terdapat 2 variabel yang akan diuji korelasinya. Variabel yang mempengaruhi adalah motivasi karyawan, sedangkan variabel yang dipengaruhi yaitu semangat kerja karyawan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson dan uji t. Nilai korelasi kedua variabel akan semakin erat apabila nilainya semakin mendekati satu dan hal ini akan menunjukkan korelasi jika H_0 ditolak atau diterima. Sedangkan uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai semangat kerja meningkat/menurun apabila motivasi meningkat 1 poin. Adapun hipotesa yang diajukan adalah:

- Ho : motivasi karyawan(X) tidak mempunyai hubungan dengan semangat kerja(Y) karyawan.
- Ha : motivasi karyawan(X) mempunyai hubungan dengan semangat kerja(Y) karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur.Tbk.

E. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya pembahasan masalah terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indofood tersebut, maka diharapkan adanya suatu nilai tambahan, seperti:

1. Bagi Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sekaligus untuk dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja.
2. Bagi Penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang praktek manajemen sumber daya manusia menurut keadaan yang sebenarnya.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu dengan pemeriksaan langsung ke obyek yang diteliti & menentukan apa keadaan yang menjadi masalah di perusahaan yang diteliti. Setelah masalah masalah diketahui, kemudian dicari data berupa teori dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Yaitu sampel yang diambil yang jumlah populasinya 72 orang di bagian produksi *line* 1 kemudian diambil secara acak 40 orang dari 3 *shift* dengan probabilitas terpilihnya sampel sama.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Obyek Penelitian adalah PT. Indofood Sukses Makmur .Tbk sedangkan yang menjadi subyeknya adalah karyawan bagian produksi di *line* 1 yang berjumlah 72 orang yang kemudian akan diambil 40 orang secara acak dari 3 *shift* sebagai sampel penelitian.

4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel sebagai obyek, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* yang dalam penelitian ini ditunjukkan oleh motivasi

karyawan dalam kesehariannya, dimana pengukurannya menggunakan hasil responden dari daftar pertanyaan atau Kuesioner yang ada (variabel X). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebasnya adalah motivasi karyawan.

2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent* yang ditunjukkan melalui tingginya semangat kerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur.Tbk dimana pengukurannya menggunakan hasil responden dari daftar pertanyaan atau Kuesioner yang ada (Variabel Y).

5. Jenis Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari obyek yang sedang diteliti, dan bukan dari pengumpulan data atau penelitian yang terdahulu. Contohnya berupa Kuesioner, ataupun data dari perusahaan yang diteliti.

2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan. Jadi data sekunder diperoleh dengan membaca buku-buku, serta media *internet* berupa artikel yang berkaitan dengan motivasi, semangat, dan produktivitas kerja yang berguna sebagai data pendukung penelitian.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini :

1. *Library research* (studi kepustakaan) yaitu: teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan memahami buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder.
2. *Field research* (penelitian lapangan) yaitu: teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada perusahaan yang dilakukan dengan wawancara pada pimpinan serta membagikan Kuesioner pada bagian-bagian yang terkait langsung dengan masalah yang diteliti, ini dilakukan untuk memperoleh data primer

a. Wawancara

Yaitu mengadakan pembicaraan langsung dengan pihak perusahaan baik pada pimpinan maupun wakil pimpinan mengenai masalah yang berhubungan dengan topik.

b. Kuesioner

Yaitu membagikan daftar pertanyaan (Kuesioner), dengan maksud untuk mengetahui respon karyawan terhadap suasana kerja dan kesenangan karyawan untuk bekerja di perusahaan.

7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan terhadap sejumlah sampel yang diambil secara acak dari karyawan bagian produksi pada *line* 1. Kuesioner ini berisi 30 pertanyaan, 15 pertanyaan untuk variabel motivasi & 15 pertanyaan untuk

variabel semangat kerja. Setiap pertanyaan disediakan 5 jawaban dengan skala ordinal dengan perincian sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju : 5

S = Setuju : 4

RR = Ragu-Ragu : 3

TS = Tidak Setuju : 2

STS = Sangat Tidak Setuju: 1

Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan rumus korelasi pearson (*Pearson Product Moment*) serta dilakukannya uji t.

I. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, digunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang dipakai untuk membahas masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dipaparkan teori yang mendukung dalam penelitian. Dimulai dari pengertian Motivasi menurut para ahli, Teori motivasi “2 Faktor” menurut Herzberg, Pengertian semangat kerja menurut para ahli, indikasi rendahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito, Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito, pentingnya semangat

kerja bagi perusahaan, pengertian produktivitas, serta hubungan produktivitas dengan motivasi dan semangat kerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diceritakan secara singkat tentang sejarah perusahaan, gambaran struktur managerial dan bagian produksi *line* 1 perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur beserta deskripsi pekerjaannya, kemudian diceritakan kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan PT. Indofood pada tahun 2009.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diadakan analisis data primer yang diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan, kemudian akan dilakukan pembahasan menggunakan rumus serta dikaitkan dengan teori yang mendukung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis yang telah dilakukan, kemudian akan diberikan masukan berupa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan terhadap penelitian selanjutnya, khususnya mengenai hubungan motivasi terhadap semangat kerja.