

TUGAS AKHIR
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA
YANG MENYEBABKAN RENDAHNYA PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. X

DISUSUN OLEH :

NAMA : RAHMATULLAH
NIM : 87220020
NIRM : 873123700350010



JURUSAN TEKNIK DAN MANAJEMEN INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1997

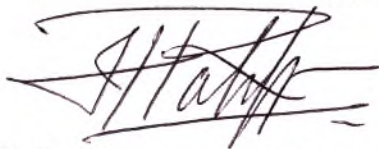
LEMBAR PENGESAHAN

Bersama ini disampaikan sebuah Tugas Akhir dengan Judul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA YANG
MENYEBABKAN RENDAHNYA PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. X

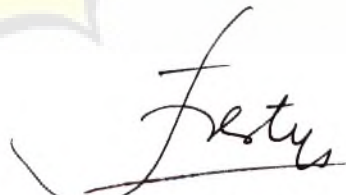
Tugas Akhir tersebut telah kami baca dan setuju untuk memenuhi persyaratan sidang Sarjana Teknik dan Manajemen Industri Fakultas Teknik Universitas Darma Persada.

Menyetujui :



DR. Ir. Herman R. Soetisna

Pembimbing I



Ir. Senti Siahaan

Pembimbing II

KATA PENGANTAR

Dengan selesainya dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis sungguh merasa berbahagia dan bersyukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya.

Tugas akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Teknik dan Manajemen Industri Fakultas Universitas Darma Persada.

Ketika menyusun Tugas Akhir ini penulis banyak menemui kesulitan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat juga menyelesaikannya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Ir. Herman Rahadian Soetisna, selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak memberikan bimbingan serta pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir ini.
2. Ibu Ir. Senti Siahaan, selaku pembimbing ke 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis Tugas Akhir ini.
3. Bapak Ir. Ruslan Anwari Prakoso, selaku pembimbing di perusahaan PT. X.
4. Para Karyawan-karyawati bagian Produksi PT. X.

5. Staf dosen dan segenap karyawan di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Darma Persada.
6. Rekan-rekan antara lain : sdr. Antriksa Jaya, Ir. Dalindra Bahar, Ir. Reban, Ir. Bangun Gultom, Ir. Himsar Silitonga, Ir. Fredi Siahaan, Budiono, SH, Giri Gunawan, Arga Kisworo, Bahrudin, Surasno, SE, serta sdri. Ir. Virginia Barnela, Ir. Asia Soraya, Ir. Lani, Dewi Agengsari, SH, Noertina Yunita Pane, SH, Hesti Handayani, SE, Ir. Jojor Siahaan, Dra. Rina Mutiara, Hana Delima, SE, dan Mercia L. Kaumang.
7. Juga rekan-rekan di Himpunan Mahasiswa Teknik dan Manajemen Industri Universitas Darma Persada.
8. Dan rekan-rekan di Studi Kerohanian Mahasiswa Islam Universitas Darma Persada.
9. Serta untuk Ibu tercinta, kakak-kakak juga adikku dan terakhir khusus untuk bapakku tercinta Almarhum H. Mamat Mikhlar, SE.

Akhirnya penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. X Khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Jakarta, Agustus 1997.

RINGKASAN

Produktivitas kerja yang tinggi adalah merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Begitu pula dengan PT. X, yang juga sedang berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja di Departemen Produksi yang masih dipecahkan. Masalah ini dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang rendah.

Disamping kuantitas dan kualitas produksi yang dihasilkan belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Juga masalah Man Hours (jam kerja) karyawan yang belum sepenuhnya dipergunakan. Hal ini bukan berarti bahwa volume pekerjaan di bagian produksi tersebut kecil, juga bukan dikarenakan skill karyawan yang rendah, melainkan disebabkan oleh motivasi kerja karyawan tersebut yang masih rendah.

Untuk itu melalui "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA YANG MENYEBABKAN RENDAHNYA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. X", penulis mencoba melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja dari karyawan tersebut. dan dengan itu diharapkan bahwa penulis bisa memberikan saran dan usulan pemecahan masalah yang ada di bagian produksi PT. X.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja ditentukan oleh penulis berdasarkan alasan yang sesuai dengan keadaan atau kondisi di bagian produksi. Variabel-variabel tersebut yaitu dimensi kepemimpinan, dan Kemudian dibuat angket untuk disebarakan kepada responden yang diteliti, dan selanjutnya data yang diolah untuk membuktikan hipotesis awal.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Evaluasi pendapat responden yang menjawab setuju sekali :
 - a. Untuk dimensi sistem upah diperoleh 66,2%
 - b. Untuk dimensi iklim kerja organisasi diperoleh 55,2%
 - c. Untuk dimensi kepemimpinan diperoleh 58%
2. Untuk regresi linier ganda diperoleh persamaan :
$$Y = 7,438 + 0,5954 X_1 + 0,3969 X_2 + 0,6357 X_3$$
dimana, Y = motivasi kerja karyawan
 X_1 = dimensi sistem upah
 X_2 = dimensi iklim kerja organisasi
 X_3 = dimensi kepemimpinan.
3. Dan koefisien korelasi diperoleh :

- a. Koefisien korelasi antara motivasi kerja (Y) dan sistem upah (X) diperoleh $r_{y1} = 0,985$
 - b. Koefisien korelasi antara motivasi kerja (Y) dan iklim kerja organisasi (X_2) diperoleh $r_{y2} = 0,969$
 - c. Koefisien korelasi antara motivasi kerja (Y) dan kepemimpinan diperoleh $r_{y3} = 0,979$
4. Setelah dilakukan uji hipotesa koefisien korelasi terhadap r_{y1} , r_{y2} , dan r_{y3} ternyata :
- a. Sistem upah yang diterapkan perusahaan saat ini benar-benar sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
 - b. Iklim kerja organisasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
 - c. Begitu pula dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan benar-benar sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan atau perbaikan pada sistem upah diterapkan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu pula iklim kerja organisasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka penulis mengusulkan untuk diterapkan sistem upah perangsang dengan metode Gantt. Hal ini bertujuan untuk merangsang motivasi kerja karyawan untuk lebih berprestasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Pemilihan metode ini didasarkan atas kondisi nyata di departemen produksi dengan kriteria perumusan metode Gantt tersebut.

Disamping metode Gantt, penulis mengusulkan beberapa saran untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan untuk meningkatkan kualitas dari pimpinan, terutama untuk Foreman, Kepala Seksi, dan Kepala Bagian serta Kepala Departemen.

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB	
I. PENDAHULUAN	I - 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	I - 1
1.2. Identifikasi Masalah	I - 2
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	I - 2
1.4. Pembahasan Masalah	I - 3
1.5. Metodologi Penelitian	I - 4
1.6. Sistematika Penulisan	I - 5
II. LANDASAN TEORI	II - 1
2.1. Motivasi Kerja	II - 1
2.1.1. Hakekat Kerja	II - 2
2.1.2. Job Performance	II - 4
2.1.3. Pengukuran Job Performance	II - 5
2.2. Pengukuran Motivasi Kerja	II - 8
2.3. Hubungan Antara Motivasi dan Produktivitas	II - 13
2.4. Berbagai Pandangan Tentang Motivasi Dalam Organisasi	II - 16
2.5. Analisa Statistik	II - 20

2.5.1. Regresi Linier Ganda	II - 20
2.5.2. Korelasi Dalam Regresi Linier	II - 24
2.5.3. Menguji Hipotesis Koefisien Korelasi Populasi	II - 26
2.6. Insentif	II - 28
2.6.1. Insentif uang	II - 31
2.6.2. Insentif Non Uang	II - 32
2.6.3. Pemberian Upah Menurut Hasil Kerja.	II - 33
2.6.4. Pemberian Upah Menurut Waktu Kerja.	II - 45
2.6.5. Pemberian Upah Sistem Kombinasi Menurut Waktu Kerja Dan Berdasarkan Hasil Kerja	II - 46
2.6.6. Sistem Upah Kelompok	II - 47
III. USULAN PEMECAHAN MASALAH	III- 1
3.1. Pernyataan Persoalan	III- 1
3.2. Usulan Pemecahan Masalah	III- 2
3.2.1. Orientasi Pendahuluan	III- 2
3.2.2. Identifikasi Masalah	III- 3
3.2.3. Pengumpulan Data	III- 3
3.2.4. Pengolahan Data Secara Statistik Dari Hasil Penyebaran Angket Tentang Motivasi Kerja	III- 6
3.2.5. Rencana Pemecahan Masalah	III- 11
IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	IV - 1
4.1. Data Umum Perusahaan	IV - 1

4.1.1.	Sejarah Perusahaan	IV - 1
4.1.2.	Struktur Organisasi PT. BP saat Sekarang	IV - 2
4.1.3.	Lokasi Perusahaan	IV - 4
4.2.	Data Tentang Departemen Produksi	IV - 6
4.2.1.	Keadaan Tenaga Kerja	IV - 6
4.2.2.	Jumlah Hari dan Jam Kerja	IV - 7
4.2.3.	Pembuatan Dan Penyebaran Angket ...	IV - 9
4.2.4.	Pengamatan dan Wawancara	IV - 10
4.3.	Pengolahan Data Secara Statistik Dari Hasil Penyebaran Angket Tentang Motivasi Kerja	IV - 10
4.3.1.	Menghitung Prosentase Jawaban Dari Responden	IV - 11
4.3.2.	Menentukan Regresi Linier Ganda ...	IV - 12
4.3.3.	Menghitung Koefisien Korelasi	IV - 14
4.3.4.	Menguji Hipotesa	IV - 16
V.	ANALISA DAN PEMBAHASAN	V - 1
5.1.	Analisa Dan Kesimpulan Hasil Angket	V - 1
5.2.	Sistem Penggajian Yang Berlaku Saat Ini ..	V - 14
5.3.	Perincian Gaji Yang Diterima Oleh Karyawan Perbulan	V - 16
5.4.	Sistem Penggajian Dikaitkan Dengan Produktivitas	V - 17
5.5.	Perhitungan Upah Nominal	V - 18

5.6. Usulan Penerapan Upah Perangsang Untuk Karyawan Produksi di PT. Buana Primatex.	V	-	20
5.7. Penentuan Harga p (premi = besarnya Bonus)	V	-	22
5.8. Perhitungan Upah Perangsang Dengan Metode Gantt	V	-	23
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	VI	-	1
6.1. Kesimpulan	VI	-	1
6.2. Saran-Saran	VI	-	5
DAFTAR PUSTAKA	D	-	1
DAFTAR LAMPIRAN	L	-	1



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II- 1 Daftar Prosentase Bonus Emerson	II-40
IV- 1 Evaluasi Pendapat Responden Terhadap Dimensi Sistem Upah	IV-18
IV- 2 Evaluasi Pendapatan Rosentase Terhadap Iklim Kerja Organisasi	IV-21
IV- 3 Evaluasi Pendapatan Rosentase Terhadap Dimensi Kepemimpinan	IV-24
IV- 4 Skor Responden Yang Diperoleh Dari Populasi Yang Diteliti, Untuk Dimensi-Dimensi yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	IV-27

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II- 1 Motivasi Yang Diberikan Oleh Masing-Masing Model	II-19
II- 2 Hubungan Antara Motivasi Dengan Insentif	II-30
III-1 Langkah-langkah Pemecahan Masalah	III-20
IV- 1 Struktur Organisasi PT. BUANA PRIMATEX	IV- 5
V - 1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Sistem Upah	II-42
V - 2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Sistem Iklim Kerja Organisasi	II-42
V - 3 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Sistem Kepemimpinan	II-42

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

PT. X merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak khususnya pemintalan benang. Perusahaan ini dibeli pada tahun 1980 dari sebuah perusahaan PT. Jabatex Mills yang mengalami invalid.

Aktivitas produksi yang dilakukan oleh PT. X merupakan suatu proses pemintalan benang (spanning), dengan kapasitas produksi 30.480 mata pinal dengan bahan baku kapas dan polyester yang akan menghasilkan benang full catton dan tetoron catton.

Dengan kapasitas produksi seperti tersebut diatas, perusahaan ini tidak mungkin lagi melakukan ekspansi karena lahan tanah yang sudah tidak mungkin lagi. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan produksi adalah dari faktor mesin dan manusia. Faktor mesin dengan cara meningkatkan speed/rotary per menit dengan konsekuensi menurunnya kualitas. Sedangkan faktor manusia adalah dengan cara meningkatkan efisiensi dan Produktivitasnya.

Berbicara masalah produktivitas, maka faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat diperlukan di dalam proses operasinya. Dan

mengingat arti pentingnya tenaga kerja atau sumber daya manusia, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian disalah satu Departemen Produksi PT. X tentang hubungan dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang dihadapi Departemen Produksi saat ini adalah rendahnya tingkat produktivitas. Hal ini bisa dinilai dari produk yang dihasilkan, jadwal produksi yang sering terlambat, penggunaan jam kerja yang sebelum optimal dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Melalui "Analisis faktor-faktor Motivasi Kerja Yang Menyebabkan Rendahnya Produktivitas Tenaga kerja di Departemen Produksi PT. X ", penulis melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat hubungan dan seberapa jauh pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga penulis bisa memberikan usulan mengenai tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh pihak

perusahaan sesuai dengan masalah yang dihadapi sebenarnya. Dengan penyebaran questioner diharapkan responden memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan keinginan isi hati dan kebutuhannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan informasi kepada pengambilan keputusan atau pihak perusahaan untuk dapat digunakan :

- a. Sebagai bahan untuk mengadakan evaluasi internal, terutama di Departemen Produksi.
- b. Sebagai langkah awal dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Sebagai masukan untuk menetapkan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian yang penulis lakukan lebih terarah maka penelitian yang dilakukan di Departemen produksi PT. X, ini perlu adanya pembatasan-pembatasan sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di bagian Departemen Produksi PT. X.
2. Kemampuan atau skill para karyawan dianggap cukup memadai dan memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja dianggap memenuhi syarat.
4. Mesin dan peralatan dianggap bekerja dengan baik.

5. Kebutuhan material dapat dipenuhi setiap saat.
6. Yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja karyawan itu sendiri.
7. Variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dibatasi tiga jenis motivasi yaitu masalah upah (uang), iklim kerja organisasi & kepemimpinan.

1.5 Metodologi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan banyak cara yang dapat dilakukan, tergantung dari masalah yang dihadapi dan keinginan penelitian itu sendiri tetapi terlepas bahwa hasilnya dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Melakukan pengamatan langsung mengenai sistem dan prosedur yang berhubungan dengan kegiatan yang ada di Departemen Produksi.
2. Melalui wawancara langsung.
3. Membuat angket (questioner) dan disebarakan kemudian kepada karyawan produksi atau pekerja langsung. Dengan angket ini diharapkan para karyawan mengisi dengan jujur pertanyaan-pertanyaan yang penulis buat.
4. Mengolah data hasil penyebaran angket dan

kesimpulannya.

5. Memberikan usulan tentang kebijakan manajemen yang tepat dan sasaran terhadap tindakan-tindakan yang harus dilakukan pimpinan untuk kemajuan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai apa yang penulis bahas dalam tugas akhir ini, maka disusun menurut sistematika penulisan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, indentifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, pembatasan masalah, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan beberapa uraian tentang teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, yang kemudian dipergunakan sebagai landasan teori dalam pemecahan masalah.

BAB III : KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan uraian mengenai langkah-langkah pemecahan masalah yang

diusulkan.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini mengungkapkan data yang telah diperoleh dengan baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat diperlukan di dalam pemecahan masalah. Serta pengolahan teori yang telah dipasarkan sebelumnya.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dianalisa hasil dari pengolahan data, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai usulan pemecahan masalah.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang didapat dari penelitian, disertai saran-saran yang mungkin dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan dan produktivitas perusahaan secara umum.