

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hero Super Market, Tbk Cabang Pamulang Tangerang

Elva Susanti

Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
elvasusanti83@upiypk.ac.id.

Abstract

Problems at PT. Hero Supermarket, Tbk Pamulang Tangerang Branch, namely: 1. Motivation from the leadership that does not satisfy employees, 2. Discipline of employees who are declining and less than standard, 3. Unfair promotions, 4. Rewards received are not satisfactory or do not meet standards district minimum wages, 5. Undirected employee transfers. The purpose of this study was to determine the possibility that there was an influence between employee motivation variables on employee work productivity, using descriptive analysis methods. The number of samples as many as 30 employees were taken randomly and the data was collected using a closed questionnaire for the variables of employee motivation and work productivity. Processing data through statistical tests, the research results show that there is a partially significant influence between employee work motivation on employee work productivity with a contribution of 78.7% and the remaining 21.3% is influenced by employee discipline factors, unfair promotions, rewards received unsatisfactory or do not meet the standards, and undirected employee mutations. Observing the results and discussion of the research, it can be concluded that work motivation on employee productivity at PT. Hero Supermarket, Tbk is effective and efficient and can improve employee productivity well. Keywords: abstract

Keywords : Motivation, Work, Productivity, Employees

Abstrak

Permasalahan pada PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Pamulang Tangerang tersebut yaitu : 1. Motivasi dari pimpinan yang kurang memuaskan karyawan, 2. Disiplin karyawan yang menurun dan kurang dari standar, 3. Promosi jabatan yang tidak adil, 4. Imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar upah minimum kabupaten, 5. Mutasi karyawan yang tidak terarah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kemungkinan yang terjadi adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan yang diambil secara acak dan pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup untuk variabel motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Pengolahan data melalui uji statistik diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 78,7 % dan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja karyawan, Promosi jabatan yang tidak adil, Imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar, dan mutasi karyawan yang tidak terarah. Mencermati hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket, Tbk adalah efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik.

Kata kunci: Motivasi, Kerja, Produktivitas, Karyawan

© 2021 Jurnal Pustaka Aktiva

Submitted : 07-10-2021 | Reviewed : 19-10-2021 | Accepted : 24-10-2021

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan masyarakat yang selalu berkembang seiring dengan teknologi sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tentu saja menginginkan agar usahanya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan diusahakan agar manajemen perusahaan didukung dengan kemampuan dan pengetahuan yang baik dan kuat oleh individu didalamnya.

Manajemen pada PT. Hero Supermarket, Tbk sedang menghadapi masalah pada sumber daya manusia. pada umumnya manusia merupakan masalah yang sangat penting pada bidang sumber daya manusia karena setiap individu keinginannya tidak sama yang memiliki karakteristik, sifat, ciri dan keinginan yang berbeda. Pada era globalisasi ini setiap organisasi dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal, mempunyai kualitas kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi sehingga melahirkan suatu kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perangkat alat atau fasilitas kerja yang lengkap, tetapi juga ditentukan oleh kualitas tenaga kerjanya. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi, disiplin, promosi jabatan, imbalan yang diterima atau upah atau gaji serta mutasi karyawan. Peningkatan motivasi tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan juga akan mengalami kejenuhan dan ingin lebih meningkatkan kedudukannya dari keadaan semula. Sedangkan karyawan membutuhkan peningkatan status penghasilan yang tinggi dan suasana kerja yang lain. Untuk itu dibutuhkan kebijakan – kebijakan dari perusahaan seperti promosi jabatan, imbalan yang lebih tinggi, serta mutasi kerja dengan ketentuan jika motivasi tinggi akan dipromosikan jabatannya ke jenjang yang lebih tinggi dan imbalan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mencoba untuk membahas masalah – masalah tersebut dan penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian ini guna melihat seberapa besar motivasi yang diberikan untuk Meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket, Tbk cabang Pamulang Tangerang.

Motivasi kerja adalah suatu kecenderungan melakukan aktivitas, dimulai dengan suatu pengaruh dan yang diakhiri oleh suatu penyesuaian diri. Penyesuaian diri dapat dikatakan dengan kata lain

memuaskan diri Abraham Sperling yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 93).

Motivasi diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adapun motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk tujuan kepuasan dirinya (Hani Handoko, 2004 : 252).

Sondang P. Siagian (2008 : 287) berpendapat bahwa dalam proses motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan - kepentingan pribadi para karyawan atau anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Motivasi sebagai proses yang membangkitkan semangat seseorang atau karyawan untuk melakukan tindakan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Proses ini merupakan sisi penting untuk meningkatkan kinerja seseorang secara optimal (Scoot William G, 1967 : 82). Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi yaitu upaya – upaya apa saja yang harus untuk membangkitkan semangat kerja karyawannya, supaya produktivitas kerjanya meningkat.

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara pengeluaran dalam satuan waktu tertentu (Sedarmayanti, 1995 : 59).

Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan bukan merupakan sesuatu yang kebetulan dimiliki. Produktivitas kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai, sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Pegawai atau pekerja akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhan baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah keterampilan dan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Menurut Slamet Saksono (1997 : 114) ada beberapa persyaratan yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor sangat perlu agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan, kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki seorang pegawai diperoleh karena bakat atau pengetahuan serta pengalaman.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhan baik fisik maupun non fisik telah terpenuhi. Kebutuhan tersebut adalah :

Rasa aman berarti bahwa pegawai telah mempunyai kepastian akan kedudukannya dalam perusahaan dan ia akan tetap diperlukan tenaga dan pikirannya oleh perusahaan.

Pegawai akan merasa lebih bangga dan lebih bersemangat dalam bekerja apabila hasil kerjanya memperoleh perhatian dari pihak organisasi atau perusahaan. Perasaan berhasil itu dapat dibangkitkan dengan pemberian hadiah atau promosi yang bernilai ekonomis seperti piagam penghargaan.

Setiap pegawai mempunyai keinginan untuk memperoleh pengakuan sebagai warga atau sejawat yang diperlukan dalam perusahaan. Rasa diakui tersebut dapat dibangkitkan antara lain dengan memberikan kesempatan untuk membina karir misalnya dengan memberikan latihan yang diselenggarakan perusahaan dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan saran serta keinginan – keinginan terhadap pimpinan perusahaan.

Kebutuhan ini adalahseala bentuk kebutuhan yangdapat dinilai dengan uang atau suatu fasilitas untuk memperoleh uang. Termasuk dalam kebutuhan ini adalah upah, jaminan sosial, danberbagai tunjangan dan insentif dalam bentuk uang atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang. Kebutuhan bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi : tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, dan disiplin kerja seperti udara, suara, cahaya, warna, bahan – bahan dan alat –alat kerja yang digunakan dalam perusahaan.

Menurut Mushdarsyah Sinungan (1987 : 17) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : Prestasi (achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), Kesempatan (Opportunity), Sedangkan menurut Levesque (1992 : 110) menyatakan bahwa produktivitas adalah salah satu orientasi ekonomi untuk kebutuhan bisnis yang merupakan motif yang menguntungkan pada sektor swasta atau suatu motif

pelayanan pada sektor umum dan nirlaba yang mana mungkin lebih mudah dan lebih berarti bagi kita semua untuk memahami sumber daya manusia dalam organisasi. Produktivitas membutuhkan keahlian yang baik , pelayanan yang baik, sedikit kesalahan dan pengulangan, kualitas dankuantitas yang baik, kontribusi yang positif dan dapat bekerja satu sama lain dengan baik. Menurut Cardoso faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Knowledge (pengetahuan), Skill (keterampilan), abilities (kemampuan), attitudes(sikap), dan behavior (perilaku).

2. Metode Penelitian

Instrument Penelitian		Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Ragu-ragu/Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ada 2 cara yaitu :

2.1 Data primer

Diperoleh dari aktualisasi dilapangan dan akan digunakan sebagai bahan pembahasan. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui obyek dengan teknik-teknik yang dilakukan sebagai berikut :

2.2 Teknik pengumpulan data

Observasi. Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala – gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan (Kartini Kartono , 1990 : 157). Tujuan observasi adalah mengadakan pengamatan dan pencarian data secara langsung terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan dalam memberikan pelayanan pada pelanggan di PT. Hero Supermarket, Tbk cabang Pamulang Tangerang, Motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan, keadaan pelanggan, keadaan perusahaan secara fisik dan mengadakan pra survey guna memperoleh gambaran yang jelas tentang keadaan populasi secara nyata.

Interview Guide atau Wawancara,

Wawancara adalah suatu percakapan ,tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu (Kartini Kartono,1990 : 187).

Pada penelitian ini wawancara dilakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian seperti halnya dengan pimpinan/Direktur dan karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk cabang Pamulang Tangerang.

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan sebagai sampel penelitian dan data yang diperoleh merupakan informasi primer yang relevan dengan masalah yang ada serta mempunyai realibilitas dan validitas yang tinggi sebagai dasar analisa.

Dalam mengkaji variabel – variabel yang meliputi : (1) Motivasi kerja karyawan (X1) dikembangkan empat indikator, Produktivitas kerja karyawan (Y) dikembangkan enam indikator. Jawaban masing – masing indikator atau instrumen ini menggunakan skala pengukuran skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu :

2.3 Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer melalui penelusuran literatur baik media cetak (buku, makalah, seminar, materi kuliah) maupun dari data kepegawaian dan laporan tahunan. Data sekunder tersebut adalah :

Dokumentasi adalah melakukan pengumpulan data dengan mengambil catatan – catatan secara sistematis dari sumber yang berupa arsip, dokumen, literatur, dan bacaan – bacaan yang berkaitan dengan variabel yang ada sehingga mendukung penelitian dan dapat pula dipakai sebagai pemecahan masalah yang ada secara teoritis pada PT. Hero Supermarket, Tbk cabang Pamulang Tangerang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Teknik pengolahan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengolahan data antara lain :

3.2 Uji validitas

Validitas adalah suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya disebutkan bahwa validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar – benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur semua faktor.

Valid tidaknya suatu pertanyaan dapat diukur dengan memakai perhitungan korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hit} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

r_{hit} = Koefisien korelasi internal

X = Skor jawaban per item pertanyaan

Y = Skor Total

ΣX = Jumlah Skor X

ΣY = Jumlah Skor Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat Y

Setelah dilakukan perhitungan korelasi r_{hitung} terhadap setiap butir pertanyaan, maka koefisien korelasi r_{hitung} kemudian di uji apakah signifikan atau tidak. Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

Signifikan jika korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Dengan interpretasi koefisien korelasi oleh Suhartini Arikanto (1986 : 65) yang membagi interpretasi mengenai besarnya nilai validitas yaitu :

Jika $0,800 < r \leq 1,000$ termasuk sangat kuat

Jika $0,600 < r \leq 0,800$ termasuk kuat

Jika $0,400 < r \leq 0,600$ termasuk sedang

Jika $0,200 < r \leq 0,400$ termasuk lemah

Jika $0,000 < r \leq 0,200$ termasuk sangat lemah

Pengujian dilakukan dengan memakai kriteria pengujian yang pertama.

3.3. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Realibilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan uji realibilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's dimulai dari 0 sampai 1, dengan rumus :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left\{ 1 - \frac{(\Sigma si^2)}{(\Sigma st^2)} \right\}$$

Dimana :

α = koefisien realibiitas, reabel jika $\alpha > 0,10$

K = jumlah butir yang valid

si^2 = varian skor jawaban butir soal

st^2 = varian total skor jawaban

Tabel 1. Coefficients Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	.924	5.148		.179	.859	
	X1	.935	.329	.852	2.846	.008	.088 11.379
	X2	.039	.315	.037	.125	.902	.088 11.379

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 17.0

Tabel 2. Coefficients Parsial Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95% Confidence Interval for B	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance VIF
	(Constant)	.955	5.051		.189	.851	-9.391	11.301	
	X1	.974	.096	.887	10.182	.000	.778	1.170	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 17.0

4. Kesimpulan

Dari 50 responden yang diamati dalam penelitian survey ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1). Secara simultan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan kontribusi 78 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Pamulang Tangerang, sedangkan sisanya 22 %, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, yang dalam hal ini teridentifikasi sebagai promosi jabatan yang tidak adil, imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar dan mutasi karyawan yang tidak terarah. (2). Secara parsial motivasi kerja karyawan ternyata berpengaruh positif dan signifikan untuk $\alpha = 0,01$ terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Pamulang Tangerang dengan kontribusi sebesar 78,7 %, sedangkan sisanya 21,3 %, dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja karyawan, promosi jabatan yang tidak adil, imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar dan mutasi karyawan yang tidak terarah.

Setelah kita membahas hasil penelitian secara tuntas dan atas dasar hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan atau memberikan saran-saran sebagai berikut : (1). Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan untuk meneliti variabel promosi jabatan yang tidak , imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar dan mutasi karyawan yang tidak terarah yang kiranya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. (2). Mengacu pada kriteria dan bobot pekerjaan karyawan, maka variabel Motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat kiranya dikembangkan lagi yaitu yang berupa non finansial, contohnya hubungan dengan promosi jabatan yang tidak, hubungan dengan imbalan yang diterima kurang memuaskan atau tidak memenuhi standar, hubungan dengan mutasi karyawan yang tidak

terarah. (3). Khususnya untuk Pimpinan PT. Hero Supermarket Cabang Tangerang, sebaiknya berupaya mencari dan meningkatkan faktor-faktor Produktivitas Kerja Karyawan yang lainnya yang dibutuhkan bagi peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, selain segi-segi peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dan daya tarik yang berupa disiplin. Oleh karena itu sedapat mungkin guna Motivasi Kerja bagi Karyawan menggunakan acuan ukuran skala sikap kepemimpinan differensial semantik diikuti dengan peningkatan Disiplin Kerja Karyawan, mengacu pada prinsip-prinsip produktivitas.

Daftar Rujukan

- [1] Alderfer, Clayton P, Existence Relatedness and Growth Human Need in Organizational setting, The Free Press, New York, 1972
- [2] Atmosudirdjo, Prajudi. Dasar – dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1992.
- [3] Barelson, Bernard, Gary A. Steiner, An Inventory of Scientific Findings, Harcourt Brace & World, New York, 1964.
- [4] Charles (C) Mithchell, Memahami Budaya Bisnis Internasional, Membangun Bisnis Internasional Melalui Kesadaran Budaya, Penerjemah, Erlinda M.Nusron, World Trade Press, PPM, Jakarta, 2001
- [5] Davis, Ralph, Fundamental of top Management, Tokyo Kogakusha Limited, 1998
- [6] Ermaya S, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan), Jakarta, Ramadhan, 1996.
- [7] Faustino Cardoso Games, Manajemen Sumber Daya Alam, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Andi Offset, 2003
- [8] Frederick Herzberg, The Motivation or Work, John Wiley and Sons, New York, 1959
- [9] Gray, Jerry L, Frederic A, Starke, Organizational Behavior, Concepts and Applications, Charles E, Merrill Publ. Company, Columbus, 1984.
- [10] Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia ,Gajah Mada, Salemba Empat, Jakarta, 2007.
- [11] Hariadja, Marhot Tua Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- [12] Hasibuan, H Malayu S. P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- [13] James J. Collin, Organisasi Pelaku, Struktur dan proses, Alih Bahasa, Djakasin, Erlangga, 1999.