

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA SURABAYA
SELATAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi

Jurusan Manajemen



DISUSUN OLEH:

NOVIA ARUM STEFANI

NIM :201011020

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

2014

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Novia Arum Stefani
NIM : 201011020
Universitas : Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul :PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT POS
INDONESIA SURABAYA SELATAN JAWA TIMUR

Malang, 7 Mei 2014

DITERIMA DAN DISETUJUI

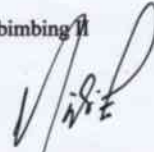
Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIP/NIK : 190015

Pembimbing II



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIP/NIK : 185004

Mengetahui



Drs. Cornelius Niwadolo, MM.

NIP/NIK : 185004



Dra. Anni Yudiastuti, M.P.

NIP/NIK : 190015

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA SURABAYA
SELATAN JAWA TIMUR**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Novia Arum Stefani

NIM : 201011020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 14 Mei 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN : 0701056401

2. Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN : 0706055302

3. Drs. G. Budi Wahyono, MSi

NIDN : 002066302



PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA



POS INDONESIA

Surabaya, 24 Februari 2014

Nomor : 470 /Lat-SDM-1/4/0214
Lampiran :-
Perihal : **Permohonan Ijin**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya
Jl Bondowoso No 2
Malang 65115

Menunjuk surat Saudara tngl 14 Pebruari 2014 nomor 032/FE/Q/11/2014 perihal tersebut dalam pokok surat dengan ini diberitahukan bahwa permohonan Saudara dapat kami setujui.

Kepada mahasiswi yang bernama **NOVIA ARUM STEFANI**, NIM 201011020 yang akan melakukan penelitian agar mempersiapkan diri dan pada waktunya untuk melapor kepada kami.

Demikian disampaikan untuk seperlunya.



An Kepala Kantor
Manajer SDM

Hadi Sis PS

Nippos 971330098

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA SURABAYA SELATAN JAWA TIMUR**

merupakan karya asli dari :

Nama : Novia Arum Stefani
NIM : 201011020
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar – benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Malang, 14 Mei 2014

Novia Arum Stefani

DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIK : 190015

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIK : 185004

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIK : 185004

Mengetahui



Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIK : 190015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Novia Arum Stefani

NIM : 201011020

Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 10 September 1992

Alamat : Perumahan Karanglo Indah Blok F21

Nama Orang Tua (Ayah) : Limpating Budi
(Ibu) : Nunuk Sinuprih

Riwayat Pendidikan : 1. SDN Cibubur 11 pagi Jakarta Timur
2. SMPN 147 Jakarta Timur
3. SMK PGRI 16 Jakarta Timur
4. Tercatat sebagai mahasiswi Universitas
Katolik Widya Karya Malang angkatan
tahun 2010/2011



SKRIPSI ini kupersembahkan kepada

Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa membimbing dan menyertai langkah hidupku

Papi Budi, Bunda Nunuk, Mama Yayuk, Papa Harry yang selalu memberikan semangat dan motivasi

Kakakku bro Yoke & mbak Fina yang mendukung dan menyemangati, serta keponakan ku Yella dan Cindy yang selalu menghiburku menemani selama pengerjaan skripsi

Bu Anni yang sabar dan tidak pernah bosan membimbingku, maaf ya bu kalau merepotkan

Pak Cornel yang selalu memberikan arahan

Teman – teman Kairos Youth yang mendukung lewat doa

Ricky teman seperjuanganku saat skripsi

Sahabat – sahabat terbaikku: Natalia Lie, Awiku, Onny, Cindy

Teman – teman yang selalu mendukung Anna, Erni, Andrew, Ka Ardi, Venansius Ricky, Erlinda, Ida Purba

God Bless You All

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Motto

Sukses itu bukan saat kita diatas, tapi saat kita jatuh dan bisa bangkit lagi

-Novia Arum Stefani



Bertindak walau tidak berani adalah keberanian yang sesungguhnya

-Mario Teguh

ABSTRAKSI

“Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan Jawa Timur”.

Oleh :

Novia Arum Stefani

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menanggapi globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks di jaman ini, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Dan salah satunya adalah mempunyai produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi. Sementara itu produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungan juga meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi sebagai variabel independent terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependent. Jenis penelitian adalah *korelasional*. Subyek penelitian adalah karyawan pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan Jawa Timur. Sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang populasi. Teknik sampling menggunakan metode sensus. Jenis data adalah kuantitatif dan data kualitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengujian instrumen penelitian baik validitas maupun reliabilitas terhadap 50 orang responden diperoleh hasil penelitian valid dan reliabel. Dimana probabilitas korelasinya di Alpha 0.05 dan koefisien kendalanya Alpha (ronbach) lebih besar dari 0.06. Hasil uji regresi berganda mendapatkan semua variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan variabel motivasi mengalami peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan sebesar 21.50% mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan Jawa Timur.

Kata kunci : Motivasi, Teori Maslow, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia – Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Faktor – faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan Jawa Timur ini dapat diselesaikan oleh penulis.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rm. Michael Agung Christiputra O’Carm selaku romo rektor yang telah mendidik kami menjadi insan akademis yang berkualitas.
2. Ibu Dra. Anni Yudiastuti.M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk memberikan bimbingan.
3. Bapak Cornelius Niwadolo selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan arahan, dorongan semangat dan bimbingan hingga terselesaikannya Laporan ini.
4. Orang Tua dan saudara – saudara yang turut membantu penulis menyusun Laporan ini.
5. Seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan yang mendukung penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah wawasan tentang pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Malang, 2014

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menanggapi globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks di jaman ini, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Suatu usaha/bisnis tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal apabila tenaga kerja sebagai salah satu komponen utama berjalannya perusahaan tidak memenuhi persyaratan seperti menempuh pendidikan strata atau diploma dan memiliki keahlian dibidangnya masing – masing. Manajemen sumber daya manusia semakin diperlukan untuk berbagai bidang jenis usaha, baik kecil, menengah, maupun besar karena manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena SDM dapat menjadi perencanaan dan pelaku yang aktif dari setiap organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar sumber daya manusia yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu/kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan mutu sebuah

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

perusahaan. Fenomena yang dihadapi oleh sebagian besar perusahaan saat ini adalah adanya penurunan produktivitas perusahaan yang diakibatkan oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa upah kerja yang minimum, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Namun, pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan adalah bagaimana perusahaan itu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang maksimal sehingga perusahaan juga bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan dituntut untuk memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga mampu memacu dan mendorong karyawan untuk terus berkembang menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah banyak menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Meski demikian, para manajer terus mencari cara

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

terbaik untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan produktivitas yang semakin lebih baik.

Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi ini merupakan masalah kompleks dalam organisasi, sehingga banyak ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori dan konsep tentang motivasi. Konsep motivasi menurut Supriadi dan Anwar, 2004:52 yang mengacu pada teori Maslow, menyatakan bahwa motivasi didasari oleh tingkatan dasar manusia yaitu: a) Kebutuhan fisiologis dasar, b) Keselamatan dan keamanan, c) Cinta/kasih sayang, d) Penghargaan, e) aktualisasi diri. Menggarisbawahi pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suasana batin (fisiologis) seorang karyawan individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempat bekerja. Secara fisiologis menunjukkan kegairahan semangat seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas didasari oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan adanya motivasi dari karyawan pasti menghasilkan produktivitas yang baik.

Produktivitas ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan kata lain, salah satu cara meningkatkan produktivitas adalah dengan

memperhatikan serta memenuhi apa yang menjadi motivasi para karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik agar mendapat *feedback* yang dianggap setara dengan apa yang telah dikerjakan karyawan. *Feedback* ini bisa berupa gaji maupun pemberian tunjangan. Dengan kita memperhatikan serta memenuhi apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, kita dapat memahami sikap kerja karyawan masing – masing. Apabila tidak ada motivasi karyawan untuk berkerja akan terjadi penurunan pada hasil produk. Pada perusahaan manapun selalu membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk dapat mengadakan suatu penelitian dengan judul: “PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA SURABAYA SELATAN JAWA TIMUR

B. Perumusan Masalah

Masalah merupakan faktor – faktor yang bisa menjadi hambatan atau bahkan penyebab kegagalan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan?

2. Faktor motivasi yang manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan
- b. Untuk mengetahui faktor motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta melatih berpikir secara logis dan mampu menulis serta mengintegrasikan teori-teori dibidang sumber daya manusia terutama mengenai pemberian motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui betapa pentingnya meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi penelitian terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang menggunakan variabel motivasi dan produktivitas.

