



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan

Cirebon

Skripsi

Oleh

Aaron Fernando

2017320158

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan

Cirebon

Skripsi

Oleh

Aaron Fernando

2017320158

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Aaron Fernando
Nomor Pokok : 2017320158
Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 10 Agustus 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.S.E.

: 

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.:

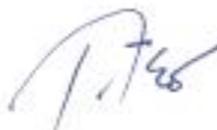


Anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Aaron Fernando
NPM : 2017320158
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Cirebon , 21 Juli 2021



Aaron Fernando

Abstrak

Nama : Aaron Fernando

NPM : 2017320158

Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT. Balagi Rattan Cirebon

Motivasi merupakan suatu pemicu yang berada di dalam maupun diluar individu sebagai pendorong untuk menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Motivasi dapat menjadi sangat berpengaruh dalam menggerakkan manusia untuk mendapatkan apa yang menjadi keinginannya sebagai suatu makhluk hidup , contohnya adalah uang yang menjadi alat pemuas kebutuhan kita sebagai manusia untuk berbagai kebutuhan primer seperti makan , tempat tinggal , pakaian maupun pemenuhan kebutuhan sekunder dan tersier.

Penelitian ini adalah salah langkah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pegawai perusahaan PT.Balagi Rattan yang berfokus pada pegawai produksinya yang diasumsikan bahwa penurunan jumlah produksi dikarenakan oleh motivasi pegawai yang rendah

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif analisis, yang bentuknya merupakan penelitian survei dan pengambilan datanya menggunakan kuesioner dan observasi yang dilakukan mulai pada 13 April 2021 – 30 Mei 2021.

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti dan dapat diambil kesimpulan bahwa para pegawai produksi pada PT.Balagi Rattan sebanyak 19 orang dari 35 responden atau sebesar 54,3% memiliki motivasi yang rendah.

Kata Kunci : Motivasi , Victor Vroom Expectancy Theory.

Abstract

Name : Aaron Fernando

NPM : 2017320158

Title : Employee Motivation Analysis of PT. Rattan Cirebon

Motivation is a trigger that is inside and outside the individual as a driver to move people to do something they want. Motivation can be very influential in moving people to get what they want as living beings, for example, money which is a means of satisfying our needs as humans for various primary needs such as food, shelter, clothing and fulfillment of secondary and tertiary needs.

This research is a wrong step to find out and analyze the motivation of employees of PT.Balagi Rattan company which focuses on its production employees which is assumed that the decrease in the amount of production is caused by low employee motivation.

In this study, the researcher used a descriptive analysis method, in the form of a survey research and data collection using a questionnaire and observations conducted from April 13, 2021 – May 30, 2021.

Based on the results that have been researched and it can be concluded that the production employees at PT.Balagi Rattan as many as 19 people from 35 respondents or 54.3% have low motivation.

Keywords: Motivation, Victor Vroom Expectancy Theory

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya sebagai penulis yang saya panjatkan kepada Tuhan/Allah Yang Maha Esa atas hikmat dan karunianya karena penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi tentang “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon”. Proposal skripsi ini disusun oleh penulis sebagai syarat untuk mengikuti sidang skripsi pada mata kuliah skripsi pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Pada perusahaan besar manufaktur yang memproduksi suatu produk untuk masyarakat maupun perusahaan memiliki tantangan yaitu sebagaimana produksinya berjalan dengan baik dan dapat memenuhi jumlah permintaan dari konsumen. Dalam perkembangan industri yang cepat ini perusahaan manufaktur diharapkan dapat menyesuaikan antara kemampuan SDM nya dengan tenaga mesin untuk dapat menghasilkan produksi dengan semaksimal mungkin. Perkembangan industry dalam segi alat atau mesin ini sangat membantu dalam segi produksi yang besar namun perlu mengeluarkan biaya yang tinggi sedangkan SDM memiliki biaya yang dapat dioptimalkan dengan salah satu caranya dengan meningkatkan motivasi kerja. Penulis membuat judul “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon” ini salah satunya untuk mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk pegawai produksi perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat umur lanjut dan Turn Over Employee yang rendah. Penulis berhadap dengan hasil penulisan skripsi ini dapat menjadi sumber ilmu untuk yang memerlukan studi kasus serupa terutama

kepada perusahaan yang memiliki permasalahan yang serupa , penulis juga berhadapan penelitian ini mendapatkan saran , komentar dan kritik yang membangun.

Dengan terselesainya penulisan skripsi ini penulis dalam proses penulisan dan penelitiannya mendapatkan dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Penulis sangat berterima kasih dan ingin mengucapkan terima kasih tersebut untuk pihak-pihak yang sudah mendukung selama penulisan skripsi ini kepada :

1. Orang tua dan keluarga yang memberikan bantuan materi dan moral
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan
3. Bp. Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan
4. Pemilik serta pegawai PT.Balagi Rattan yang sudah menyediakan tempat dan waktu untuk penelitian
5. Semua teman yang sudah menemani dan memberikan dukungan hiburan , semangat , banyak diskusi Jason Moses Louis , Uray Dery Damara , Vincent Yonathan K. , Billie Ebenheizer , Kevin Novantus , Steven Nathanael , Kevin TG.

Cirebon , 21 Juli 2021



Penulis,

Aaron Fernando

Daftar Isi

Abstrak.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
Daftar Isi	v
BAB 1 Permasalahan	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Objek Penelitian.....	4
BAB II Kerangka Teori.....	6
2.1 Motivasi.....	6
2.1.1 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.....	7
2.1.1.1 Motivasi Dorongan Internal	8
2.1.1.2 Motivasi Ekstrinsik External.....	9
2.2 Victor Vroom Expectancy Theory of Motivation	11
2.2.1 Valence	12

2.2.2	Expectancy	13
2.2.3	Instrumentality (Performance-Reward Probability)	13
2.3	Uraian Motivasi Victor Vroom.....	15
2.4	Metodologi Penelitian	18
2.4.1	Jenis Penelitian	19
2.4.2	Populasi dan Sampel	20
2.4.3	Operasional Variabel	22
2.4.4	Teknik Pengumpulan Data.....	29
2.4.4.1	Survei	29
2.4.4.2	Kuesioner	29
2.4.5	Teknik Analisis	30
2.4.5.1	Teknik Analisis Victor Vroom.....	31
BAB III Hasil dan Temuan		34
3.1	Departemen Produksi PT.Balagi Rattan	34
3.2	Macam-macam Divisi pada Departemen Produksi	34
3.3	Bagan Organisasi Produksi.....	37
3.4	Proses produksi	40
3.5	BPMN Produksi	42

3.6	Profil Responden	44
3.6.1	Profil Responden Kuesioner	44
3.7	Rekap JawabanKuesioner	45
3.8	Motivasi Pegawai.....	53
3.8.1	Langkah Perhitungan Skor Motivasi Kerja Pegawai	53
3.8.2	Hasil Perhitungan Motivasi Pegawai.....	53
3.8.3	Penentuan Faktor-Faktor Motivasi Pegawai.....	58
3.8.4	Range Valence , Instrumentality , Expectancy, Skor Motivasi.....	65
BAB IV KESIMPULAN & SARAN.....		69
4.1	Keterbatasan Penelitian	69
4.2	Kesimpulan	70
4.3	Saran Untuk Perusahaan	72
4.4	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.	72
Daftar Pustaka.....		82

BAB 1 Permasalahan

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja sekarang ini banyak faktor yang dapat memicu kinerja seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu bisa saja dari faktor fasilitas perusahaan yang memadai, lingkungan yang baik dan mungkin memang minat dalam pekerjaannya. Namun hal tersebut mungkin hanya faktor paling luar saja, memang seseorang tertarik bekerja karena faktor yang sudah disebutkan tapi apakah hal tersebut dapat menjadi dasar pendukung untuk menjadi penggerak seseorang untuk bertindak dan mendukung pada kualitas pekerjaannya? berikut pengertian motivasi menurut ahli, Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Tingkatan motivasi yang diberi kepada tiap individu atau tim dalam tugas kerjanya bisa mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. (Wan Yusoff, Kian, & Mohamed Idris, 2013)

Pada umumnya manusia melakukan suatu tindakan dikarenakan ada sebuah keinginan atau faktor pendukung lainnya, contohnya seperti bekerja karena jika bekerja akan menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap tindakan perlu didasari oleh suatu dorongan sebagai penggerak untuk menjalankannya karena harus ada upaya yang dikeluarkan untuk mencapai hal yang diinginkan, dorongan tersebut dapat disebut dengan motivasi (Hariandja, 2002)

Motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk terus bergerak dalam suatu pekerjaan atau peran tertentu.

(Ohuery, Enegbuma, Wong, & Kuok, 2018). Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu dalam aktifitasnya, maka secara tidak langsung hal ini dapat berdampak pada sebuah kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan kesiapan seseorang untuk memberikan upaya-upaya yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2013). Untuk itu memahami motivasi seseorang akan menjadi penting karena dapat menjadi kunci untuk memperbaiki sebuah sistem produktifitas kerja, maka dari itu perlu untuk mengetahui motivasi seperti apa yang cocok diberikan kepada karyawan. Pada dasarnya motivasi yang dibutuhkan oleh individu berbeda, untuk itu harus bisa disesuaikan dengan karakteristik orang dan kebutuhannya. Keberhasilan suatu proses pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi berhubungan dengan tenaga kerja dan tenaga kerja adalah penggerak dari perusahaan tersebut. Pada saat ini perusahaan perlu untuk mempertimbangkan sebuah faktor motivasi karena motivasi membantu untuk mendorong kegiatan manusia selaku pekerja di perusahaan (Marques, Dhiman, & King, 2007)

Perusahaan manufaktur membutuhkan produktifitas kerja yang baik untuk dapat menghasilkan produk dan layanan yang baik bagi customer, produktifitas kerja pegawai sangat mempengaruhi aktifitas operasional suatu perusahaan. Produktifitas kerja dapat memiliki arti sebagai suatu perbandingan antara kualitas dan kuantitas pegawai dalam waktu tertentu untuk mendapatkan hasil atau pencapaian secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada (Riadi, 2019). Produktifitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang

biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Jika produktifitas suatu perusahaan rendah maka kegiatan operasional akan tidak baik dan membuat perusahaan memburuk hingga skema yang paling buruk adalah penurunan pendapatan suatu perusahaan yang dapat membuat perusahaan gulung tikar. (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan uraian di atas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui strategi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada bagian produksi , salah satunya dengan strategi meningkatkan motivasi pegawai produksi di PT.BALAGI RATTAN, mengenal macam-macam motivasi yang berperan penting bagi manajemen sumber daya manusia. Nilai utama dari pembuatan tulisan ini diharapkan dapat memicu untuk peningkatan produktivitas karyawan produksi jangka panjang bagi perusahaan dengan judul “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan”.

1.2 Identifikasi Permasalahan

PT.Balagi Rattan adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi hasil kerajinan rotan di daerah kanci, hasil produksinya merupakan asli kerajinan tangan langsung tidak dengan bantuan alat produksi yang canggih dan hanya menggunakan cetakan dan alat pembantu lainnya. Hal ini membuat bagian produksi sedikit mengalami kesulitan dalam hal produktivitas pegawainya karena orang produksi harus memiliki keterampilan yang mumpuni dan tekun untuk memproduksi

hasil kerajinan rotan tersebut , yang membuat tidak mudah untuk mencari pegawai baru yang mempunyai keahlian tersebut.

Kasus tersebut membuat perputaran pegawai menjadi kecil yang memiliki persentase sebesar 2% saja pada tahun 2020 maka dari itu pegawai yang aktif merupakan pegawai lama yang terus tinggal hingga puluhan tahun untuk memproduksi hasil kerajinan rotannya sehingga hampir tidak ada perputaran pegawai pada bagian produksi , maka perusahaan sudah harus tau permasalahan yang akan datang contohnya adalah pegawai yang akan jenuh dalam bekerja karena sudah lama bekerja di perusahaan sehingga bisa menjadi kurang termotivasi untuk bekerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pegawai produksi pada PT.Balagi Rattan.

1.4 Rumusan Masalah

Bagaimana motivasi pegawai bagian produksi pada PT.Balagi Rattan ?

1.5 Objek Penelitian

PT. Balagi Rattan merupakan perusahaan manufaktur yang cukup besar sebagai industri yang memproduksi rotan di daerah Cirebon. PT.Balagi Rattan sendiri sudah berjalan cukup lama sebagai industri manufaktur yang berdiri sejak tahun 1992 yang didirikan di Jalan Raya Kanci No.Km 9,Kanci,Cirebon Jawa Barat. PT. Balagi Rattan merupakan nama perusahaan yang baru yang baru diubah pada tahun 2005,

sebelumnya pada awal berdiri dengan nama “ YAMA MUTIARA RATTAN”. PT.Balagi Rattan terus berkembang dari perusahaan yang hanya mempunyai sekitar 30-50 karyawan yang sekarang memiliki karyawan sebanyak 100 pegawai produksi dan mitra produksi sebanyak 180 pegawai.

PT.Balagi Rattan mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang mendunia dalam manufaktur rattan, dan misinya adalah menjaga kualitas mutu , produksi , dan mensejahterakan karyawan. Untuk mewujudkan visi misi tersebut maka segenap jajaran manajemen berusaha untuk terus bekerja sebaik dan semaksimal mungkin.

Dalam perjalanannya selama 29 tahun ini pihak manajemen sumber daya manusia baru mengusulkan untuk membuat sebuah nilai baru dalam perusahaan pada masa jabatannya Bapak Bayu. Nilai tersebut adalah nilai untuk membuat semangat baru perusahaan untuk diterapkan pada setiap karyawan untuk terus bekerja sama dengan baik , namun dikatakan ada kendala dalam menerapkan nilai baru tersebut karena perbedaan angkatan pekerja antara angkatan lama dengan yang baru.

Kegiatan produksi PT.BALAGI RATTAN berjalan untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional maupun internasional. Untuk pesanan local biasanya dipesan oleh wilayah kepulauan Jawa , Bali dan sekitaran pulau Jawa. Untuk kegiatan ekspor nya dapat dikatakan cukup luas seperti Asia , Eropa , Jepang , US , Denmark , Australia , USA , Finland , German , Israel , Sweden , France , Uruguay , California , Singapore.