



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**  
**Perusahaan X di Bandung**

Skripsi

Oleh

Livenia Sutanto

2013320034

Bandung

2017



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 451/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014*

**Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**  
**Perusahaan X di Bandung**

Skripsi

Oleh

Livenia Sutanto

2013320034

Pembimbing

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

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Livenia Sutanto  
Nomor Pokok : 2013320034  
Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Perusahaan X  
di Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 6 Juni 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**



**Tim Penguji**  
**Ketua sidang**  
Gandhi Pawitan, Ph.D

: 

**Anggota**  
Sanerya Hendrawan, Ph.D

: 

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



Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Livenia Sutanto

NPM : 2013320034

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Perusahaan X  
di Bandung

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 pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

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.

Bandung, 9 Juni 2017



Livenia Sutanto

## ABSTRAK

Nama : Livenia Sutanto  
NPM : 2013320034  
Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Perusahaan X  
di Bandung

---

Pertumbuhan penduduk di Indonesia, berdasarkan angka kelahiran, setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tiap tahun, angka kelahiran meningkat rerata 1,49 persen. Kelahiran bayi di Jawa Barat mencapai 900 ribu jiwa setiap tahun (Jabar Ekspres, 2015). Fenomena tersebut membuat segmen pasar produk bayi atau anak, menjadi segmen pasar potensial dan sangat menarik untuk digarap. Fenomena tersebut menjadi keuntungan bagi beberapa perusahaan yang bersegi pasar produk bayi atau anak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan Perusahaan X di Bandung.

Perusahaan X yang berlokasi di Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen (produksi baju bayi & anak). Jumlah karyawan sebanyak 65 orang. Setiap aktivitas perusahaan terdapat campur tangan sumber daya manusia, terlebih dalam aktivitas produksi. Muda, Rafiki, & Harahap (2014) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tingkat perusahaan melihat sumber daya manusia (karyawan) yang menjadi faktor paling menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014), satu-satunya cara untuk membuat karyawan bekerja keras adalah dengan memberikan motivasi. Menurut Ngima & Kyongo, di pasar hiper-kompetitif saat ini, memahami apa yang mendorong dan apa yang dapat memajukan motivasi dan kinerja karyawan sangatlah penting (2013).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan *Spearman Rank* menggunakan bantuan *software Microsoft Excel*.

Rata-rata motivasi karyawan Perusahaan X berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebesar 0.37 yang termasuk dalam kategori “rendah”. Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja didapatkan hasil “sedang” sebesar 0.462. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah searah. Hipotesa yang berbunyi semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Besarnya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 21.34%. Selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran yang diberikan adalah perusahaan dapat memberikan motivasi eksternal (berupa bonus, pujian dari atasan, keterampilan untuk berkembang, dan kritik / teguran) kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan X.

## ABSTRACT

Nama : Livenia Sutanto

NPM : 2013320034

Title : *The Relationship Motivation with Employee Performance X Company in Bandung*

---

*In Indonesia's population growth, based on the birth rate has increased each year. Each year, the birth rate increased by an average of 1.49 percent. Births in West Java reached 900 thousand lives each year (Jabar Ekspres, 2015). That phenomenon makes the market segments of baby or child products, become a potential market segments and very interesting to work on. The phenomenon is an advantage for some companies segmented market baby or child products. Examples such as companies engaged in garment products baby clothes or children.*

*X Company located in Bandung is a company engaged in the garment sector (production of baby clothes and children). Of course in every process there is interference of human resources, especially in the production process. Young, Rafiki, and Harahap (2014) states that the performance related to the level of the company, saw the human resources (employees), which became the most decisive factor for achieving organizational goals. According Shahzadi, Javed Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014), the only way to make employees work hard is to motivate them. According to Ngima & Kyongo, in today's hyper-competitive market, understanding what drives and what can advance employee motivation and performance is very important (2013).*

*The method which is used for this reseacrh is survey method. Data collection techniques are questionnaires, interviews and study documents. The quantitative data analysis technique used is Spearman Rank using Microsoft Excel software assistance.*

*The average employee motivation of X Company based on the results of research conducted for 0.37 which is included in the category "low". The correlation coefficient between motivation and performance is obtained "medium" result of 0.462. A positive correlation value indicates that the relationship between the two variables is unidirectional. The hypothesis is the higher the motivation the higher the employee's performance. The amount of increased motivation will improve employee performance by 21.34%. The rest is determined by other variables that are not examined.*

*The suggestions given are the company can provide external motivation (such as bonus, compliments of the Supervisor, the skills to develop, and critique / strikes) to employees to improve the performance of employees at X Company.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan Perusahaan X di Bandung”. Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 (sarjana) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dalam proses pembuatan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan dukungan moral dan materil yang membantu kelancaran pembuatan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan bantuannya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan penyertaan-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
2. Kedua orang tua penulis: Dede Sutanto dan Meilani Trimurti yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memfasilitasi segala kebutuhan sehingga mampu mencapai hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pendidikan ini.
3. Koko, William Sutanto yang selalu memberikan dukungan dan menghibur. Cici ipar, Angelica Marcelline Cindy yang selalu memberikan dukungan, semangat dan bimbingan.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, pengarahan, masukan serta dorongan yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini hingga selesai. Selaku orang tua di universitas yang membimbing penulis untuk memiliki karakter yang baik.

Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

5. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak Sanerya Hendrawan, Ph.D, selaku dosen wali penulis yang telah membantu proses perkuliahan selama penulis berkualiah.
7. Pihak perusahaan yang sudah meluangkan waktunya dan memberikan izin untuk membantu penulisan skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah bersedia mengajar dan membimbing penulis dalam proses perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
9. Segenap staff Tata Usaha dan karyawan Universitas Katolik Parahyangan terutama di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
10. Michelle Marcella Albert yang selalu memberikan dukungan, berbagi keluh kesah, canda tawa dan kebaikan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
11. Katarina Veronica S. yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Teman-teman Cho Min: Michelle M., Elyssa N., Adinda D., Christi T., Stephanie I., Stefani V., Sella S., dan Samuel R.
13. Teman-teman SMA: Michelle M., Meilina Y., Santy, Veronica, Rika, Jacklyn, dan Levina.
14. Teman-teman Community of Christ 2: Ci Adeline, Aldy, Ci Chritine, Fanie, Ivory, Ci Jessica, Ko Stevent, Violine, William, Meylita, dan Ko Jackson.

15. Teman-teman yang memberikan dukungan: Yuni, Ci Giovani, Ci Aprillia, Ci Nathalia, Novillia, Bill, Khibouth, Nandito, Pradita, Marcella M., Della, Tiara, Ka Winnie, Sonia, dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
16. Seluruh teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis dan FISIP 2013 yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan sejak awal kuliah sampai sekarang.
17. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini yang belum disebutkan di atas.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun yang tidak atas semua bimbingan dan dukungan yang di berikan. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat berguna bagi setiap pihak yang membutuhkan.

Bandung, 9 Juni 2017

Livenia Sutanto

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Motivasi .....	9
2.2 Kinerja .....	19
2.3 Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Kerja .....	26
2.4 Hipotesis Penelitian .....	27
BAB III METODE PENELITIAN .....	28

3.1	Jenis Penelitian .....	28
3.2	Metode Penelitian .....	29
3.3	Model Penelitian .....	29
3.4	Operasional Variabel .....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6	Populasi.....	47
3.7	Teknik Analisis Data .....	48
BAB IV OBJEK PENELITIAN .....		51
4.1	Objek Penelitian.....	51
4.1	Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.2	Struktur Organisasi .....	52
4.3	Deskripsi Pekerjaan .....	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		73
5.1	Hasil Penelitian .....	73
5.2	Uji Validitas .....	74
5.3	Uji Reliabilitas .....	76
5.4	Analisis Motivasi Karyawan Perusahaan X.....	77

5.5	Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan X.....	108
5.6	Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	121
5.7	Uji Hipotesis .....	123
5.7	Grafik Scatterplot.....	126
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		128
6.1	Kesimpulan .....	128
6.2	Saran .....	130
DAFTAR PUSTAKA .....		133
LAMPIRAN.....		136

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Wawancara Pemimpin PT Abadi Plastik .....	6
Tabel 2.1	Implikasi Manajerial dari Teori <i>Expectancy</i> .....	18
Tabel 3.1	Operasional Variabel Motivasi .....	36
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kinerja .....	43
Tabel 5.1	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen .....	74
Tabel 5.2	Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	76
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 1 ..	78
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 2 ..	79
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 3 ..	80
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 4 ..	81
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 5 ..	83
Tabel 5.8	Analisis Motivasi Indikator <i>Expectancy</i> .....	84
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 6 ..	87
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 7 ..	88
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 8 ..	89
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 9 ..	91
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 10	93
Tabel 5.14	Analisis Motivasi Indikator <i>Instrumentality</i> .....	94
Tabel 5.15	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 11	96
Tabel 5.16	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 12	97
Tabel 5.17	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 13	98
Tabel 5.18	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 14	100

Tabel 5.19	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat atas Pertanyaan 15	101
Tabel 5.20	Analisis Motivasi Indikator <i>Valence</i> .....	102
Tabel 5.21	Nilai Motivasi Karyawan Perusahaan X.....	104
Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi Nilai Motivasi.....	107
Tabel 5.23	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kuantitas .....	109
Tabel 5.24	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kualitas (Kecacatan Produk yang Dihasilkan) .....	110
Tabel 5.25	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kualitas (Ketelitian).....	111
Tabel 5.26	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kualitas (Kerapihan).....	112
Tabel 5.27	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Ketepatan Waktu.....	113
Tabel 5.28	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kehadiran.....	114
Tabel 5.29	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian atas Indikator Kerjasama Antar Rekan Kerja .....	115
Tabel 5.30	Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan X.....	116
Tabel 5.31	Nilai Kinerja Karyawan Perusahaan X.....	118
Tabel 5.32	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi....	122
Tabel 5.33	Hasil Pengujian Hipotesis .....	125

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Hierarchy of Needs Theory</i> .....	13
Gambar 2.2	<i>Expectancy Theory</i> (Victor H. Vroom) .....	16
Gambar 3.1	Model Penelitian .....	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
Gambar 5.1	Garis Kontinum Total Skor <i>Expectancy</i> Karyawan di Perusahaan X .....	86
Gambar 5.2	Garis Kontinum Total Skor <i>Instrumentality</i> Karyawan di Perusahaan X .....	95
Gambar 5.3	Garis Kontinum Total Skor <i>Valence</i> Karyawan di Perusahaan X .....	104
Gambar 5.4	Garis Kontinum Total Skor Kinerja Karyawan di Perusahaan X .....	117
Gambar 5.5	Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	125
Gambar 5.6	Grafik Scatterplot Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	126

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Dokumentasi .....	136
Lampiran 2 Kuesioner Motivasi Karyawan .....	137
Lampiran 3 Kuesioner Kinerja Karyawan .....	139
Lampiran 4 Tabel Induk.....	143

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam pertumbuhan penduduk di Indonesia, angka kelahiran setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tiap tahun, angka kelahiran meningkat rerata 1,49 persen. Sampai dengan akhir 2015, sebagaimana laman data dari laman Badan Pusat Statistik (2015) menunjukkan angka kelahiran bayi di Indonesia menyentuh angka 4.880.951 orang (Primus, 2016). Kelahiran bayi di Jawa Barat mencapai 900 ribu jiwa setiap tahun (Jabar Ekspres, 2015).

Fenomena di atas menjadikan segmen pasar produk bayi atau anak, menjadi segmen pasar potensial dan sangat menarik untuk digarap. Fenomena tersebut menjadi keuntungan bagi beberapa perusahaan yang bersegmen pasar produk bayi atau anak. Contohnya seperti perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen produk baju bayi atau anak. Karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut pun dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Muda, Rafiki, & Harahap (2014) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tingkat perusahaan, melihat sumber daya manusia (karyawan) yang menjadi faktor paling menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun perusahaan sudah menggunakan infrastruktur / fasilitas fisik yang sangat canggih, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mengganggu kelangsungan operasi bisnis dan akan mengganggu pada performa perusahaan. Sehingga karyawan perlu bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Namun pada umumnya karyawan tidak suka bekerja keras tanpa adanya faktor yang melandaskan karyawan tersebut untuk bekerja keras.

Menurut Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014), satu-satunya cara untuk membuat karyawan bekerja keras adalah dengan memberikan motivasi. Saat ini, karyawan harus mengerti mengapa karyawan tersebut bekerja keras. Setiap individu dalam organisasi dimotivasi oleh beberapa cara yang berbeda. Sehingga motivasi yang ada, dapat mendukung karyawan untuk bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik. Melihat penelitian terdahulu tersebut, penulis menyadari betapa pentingnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula.

Membahas mengenai kinerja karyawan, terdapat teori menyatakan faktor-faktor yang dapat mengembangkan / menurunkan kualitas kinerja seorang karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, adalah : 1. Kemampuan mereka, 2. Usaha yang dilakukan, dan 3. Dukungan organisasi yang diterima.

Melihat faktor kemampuan dan dukungan organisasi yang diterima relatif lebih mudah menyediakan sarana dan prasarana. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pelatihan. Pemberian kesempatan tersebut merupakan dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan. Dari 3 faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yang paling sulit adalah faktor usaha yang dilakukan karena

membutuhkan upaya yang lebih dari dalam diri karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), faktor usaha yang dilakukan terdapat komponen motivasi.

Ngima & Kyongo (2013) menyatakan sudah merupakan hal umum banyaknya pembahasan mengenai hubungan faktor motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Namun fakta yang ada tidak semua organisasi melakukan upaya kongkret untuk mempelajarinya secara detail. Di pasar hiper-kompetitif saat ini, memahami apa yang mendorong dan apa yang dapat memajukan motivasi dan kinerja karyawan sangatlah penting.

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen baju bayi dan anak. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, salah satunya adalah faktor kehadiran. Motivasi diberikan untuk mendukung karyawan bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu motivasi yang diberikan adalah bonus. Namun ada perubahan dalam pemberian motivasi. Periode sebelumnya, motivasi diberikan berdasarkan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Periode saat ini, motivasi diberikan berdasarkan kehadiran karyawan. Hal ini didasarkan atas asumsi perusahaan mengenai kehadiran karyawan yang sering absen (mangkir). Sehingga diharapkan karyawan saat ini memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Namun pada kenyataannya masih ada saja karyawan yang absen dan juga ketepatan waktu pekerjaan selesai, sudah tidak ada yang lebih cepat dari target waktu yang ditentukan. Pemilik perusahaan mengasumsikan bahwa perubahan pemberian motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis

melakukan penelitian **Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Perusahaan X di Bandung.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Perusahaan X sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen (produksi baju bayi & anak), tentu dalam setiap prosesnya terdapat campur tangan sumber daya manusia, terlebih dalam proses produksi. Penulis melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang terlihat dalam perusahaan X dengan melakukan wawancara kepada pihak berkepentingan di Perusahaan X dan studi dokumen. Menurut pemilik perusahaan, permasalahan yang terlihat berada dalam departemen produksi, divisi *sewing*. Hari kerja departemen produksi divisi *sewing* adalah Senin – Jumat (pkl 08.00 – pkl 17.00) dan Sabtu (pkl 08.00 – pkl 14.00). Proses produksi bagian *sewing* yang dilakukan perusahaan X seperti sistem konveyer. Maksud sistem konveyer adalah proses B dapat dilakukan jika proses A sudah selesai dikerjakan. Sehingga kinerja yang dihasilkan setiap karyawan untuk menyelesaikan proses masing-masing sangatlah berpengaruh untuk hasil produk jadi. Dalam 1 line terdiri dari berbagai proses, seperti proses penjahitan baju bagian lengan kanan / kiri, proses penjahitan baju bagian kaki, proses penjahitan / obras baju bagian depan / belakang, dan proses terakhir adalah perakitan. Proses terakhir memerlukan waktu lebih lama karena proses perakitan adalah proses penggabungan setiap bagian-bagian baju yang ada.

Motivasi yang diberikan pemilik perusahaan ke bawahan langsung dalam bentuk pujian dan kritik. Maksud dari pemilik perusahaan memberi motivasi seperti itu agar dapat dicontohkan dengan baik kepada setiap masing-masing anggotanya.

Selain itu, motivasi yang diberikan pemilik perusahaan adalah dalam sistem pemberian bonus kepada departemen divisi *sewing*. Sekitar 1 tahun yang lalu, sistem pemberian bonus adalah jika target tercapai kurang dari waktu jatuh tempo maka akan ada *budget* yang tersisa dan sisa tersebut dapat dibagi rata kepada departemen produksi. Namun pemberian motivasi ini tidak berjalan efektif karena motivasi yang ditunjukkan karyawan dalam kinerja yang ditampilkannya tidak semua karyawan sama. Ada karyawan yang termotivasi sehingga mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. Namun ada saja karyawan yang bekerja dengan santai. Santai di sini adalah kehadirannya karena jika dilapangan semua karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga lama-kelamaan, karyawan yang termotivasi mengalami penurunan kinerja karena terbawa yang tidak termotivasi.

Sistem pemberian bonus tersebut dapat efektif jika semuanya termotivasi sehingga target dapat lebih cepat tercapai. Namun dengan sistem produksi yang bersifat konveyer, walaupun ada karyawan tersebut memberikan kinerja yang maksimal, tetapi ada karyawan dalam proses lain yang tidak memberikan maksimal, maka hasil kinerja karyawan dalam line produksi tersebut secara keseluruhan tidak dapat mencapai target. Sehingga karyawan yang termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal pun akan menurun dan tidak memberikan kinerja yang maksimal. Penulis menyimpulkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan bahwa betapa pentingnya faktor kinerja yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan X merubah sistem pemberian bonus yang dulu, yaitu jika target lebih cepat tercapai maka ada keuntungan yang akan dibagi rata kepada anggota

produksi. Pemberian bonus sekarang adalah jika absensi karyawan penuh 100%, maka akan ada bonus gaji 1 hari kerja. Pemberian gaji diberikan 2 minggu sekali. Namun hal ini tidak membuat seluruh karyawan termotivasi untuk hadir. Tabel 1.1 adalah hasil studi dokumen absensi karyawan Perusahaan X departemen produksi. Total karyawan dalam departemen produksi adalah 43 orang. Total karyawan Perusahaan X sebanyak 65 orang.

Tabel 1.1 – Hasil Studi Dokumen Absensi Karyawan

<b>BULAN</b>	<b>Jumlah karyawan yang tidak hadir dalam departemen produksi</b>	<b>Jumlah karyawan yang tidak hadir min. 1x dalam 2 minggu (per periode penggajian)</b>
SEPTEMBER	14 orang (31%)	4 orang (28%) dari 14 orang
OKTOBER	19 orang (42%)	6 orang (32%) dari 19 orang
NOVEMBER	13 orang (29%)	2 orang (15%) dari 13 orang

Sumber: (hasil pengolahan data) Dokumen Absensi Karyawan

Dalam periode waktu 3 bulan terakhir, terdapat 7 orang yang sama yang absen setiap bulannya minimal 1 hari kerja dan maksimal 3 hari kerja. Absen tersebut berupa mangkir (tidak hadir dan tanpa kabar) dan ijin ½ hari. Informasi lain yang didapat dari wawancara kepada kepala produksi adalah terdapat beberapa karyawan yang setelah mendapatkan gaji, beberapa hari / keesokan harinya tidak hadir tanpa kabar. Pemilik perusahaan mengasumsikan kinerja yang dihasilkan sekarang menurun karena adanya perubahan motivasi yang diberikan (bonus).

Sehingga berdasarkan isu masalah yang terjadi, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Perusahaan X?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan X?
3. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di Perusahaan X?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menyimpulkan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan di Perusahaan X,
2. Mengetahui kinerja karyawan di Perusahaan X, dan
3. Mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di Perusahaan X.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi perusahaan dalam menambah masukan-masukan mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam pelaksanaannya. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui seberapa besar hubungan motivasi dengan kinerja karyawan yang sudah diterapkan.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian yang dilakukan berguna bagi penulis untuk mengetahui lebih dalam hubungan motivasi dengan kinerja karyawan dalam teori dan prakteknya. Dari segi teori, penelitian dilakukan guna penguasaan materi yang penulis dapatkan dari perkuliahan. Dari segi praktek, penelitian dilakukan guna mengetahui dan memahami lebih dalam antara teori yang didapatkan secara langsung di lapangan.

### **3. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi yang memerlukan sumber data dalam bidang yang sama.