



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 di PT.
Menara Jaya Bandung

Skripsi

Oleh

Morrisio Indra Utama

2015320033

Bandung

2019



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 di PT.
Menara Jaya Bandung

Skripsi

Oleh

Morrisio Indra Utama

2015320033

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Morrisio Indra Utama

NPM : 2015320033

Jurusan / Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di
PT. Menara Jaya 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juli 2019

Morrisio Indra Utama

ABSTRAK

Nama : Morrisio Indra Utama

NPM : 2015320033

Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Menara Jaya
Bandung

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik atau mampu memberikan hasil kerja yang baik. Salah satu faktor utama yang melandaskan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik yaitu motivasi. Apabila motivasi dikelola dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Menara Jaya, mengetahui kinerja karyawan PT. Menara Jaya, serta mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya.

Penulis melakukan penelitian di PT. Menara Jaya yang bergerak dalam bidang karung plastik dengan jumlah karyawan sebanyak 260 orang. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional di mana metode penelitian yang digunakan adalah survei. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT. Menara Jaya serta kepada manajer operasional PT. Menara Jaya. Penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan *Spearman Rank* menggunakan program *Microsoft Excel*.

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan kuesioner yaitu motivasi karyawan PT. Menara Jaya memiliki total skor rata – rata sebesar 0,38 dengan kategori rendah dan kinerja karyawan PT. Menara Jaya memiliki total skor rata – rata sebesar 28 dengan kategori baik. Motivasi dan kinerja karyawan PT. Menara Jaya memiliki hubungan yang cukup kuat dengan nilai sebesar 0,542.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja karyawan di mana semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Menara Jaya. Saran yang penulis berikan kepada perusahaan adalah perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kualitas produk. Kemudian perusahaan dapat memberikan motivasi eksternal seperti bonus dan keterampilan yang berkembang kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Morrisio Indra Utama

NPM : 2015320033

Title : *The Relationship Motivation with Employee Performance in PT. Menara Jaya Bandung*

Every company expects employees to have a good performance or be able to give good work results. One of the main factors that underlies employee to have good performance is motivation. If motivation is well-managed, then it will improve employee performance.

This study aims to determine the employee work motivation of PT. Menara Jaya, the employee performance of PT. Menara Jaya, and how much the relationship between motivation and employee performance at PT. Menara Jaya.

The author conducted research at PT. Menara Jaya that is engaged in plastic sacks sector with 260 employee. The research conducted is quantitative research with a correlational type where the research method used is a survey. The author distributed questionnaires to 50 employee of PT. Menara Jaya and the operational manager of PT. Menara Jaya. The author uses quantitative data analysis techniques with Spearman Rank using the Microsoft Excel program.

The results of the study obtained from the processing of questionnaires were the employee motivation of PT. Menara Jaya had an average total score of 0,38 with a low category and the employee performance of PT. Menara Jaya to have an average total score of 28 in the good category. The motivation and employee performance of PT. Menara Jaya has a fairly strong relationship with a value of 0,542.

Then it can be concluded that there is a direct relationship between motivation and employee performance where the higher the motivation will be the higher the employee performance at PT. Menara Jaya. The suggestion that the author gives to the company is that the company must increase supervision of product quality. Then the company can give external motivation such as bonus and developing skill to employee in order to improve employee performance at PT. Menara Jaya.

Keywords : Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, anugerah, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Menara Jaya Bandung”.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam mencapai gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat, kekuatan, kesehatan, kasih, dan karunia-Nya yang melancarkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D. selaku dosen wali penulis.
5. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membantu serta membimbing penulis selama menyusun

skripsi. Terimakasih atas semua waktu, tenaga, pikiran, dan motivasi yang telah diberikan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis beserta seluruh staff Administrasi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
7. Engku Lucky yang telah membantu penulis dalam perijinan beserta Ko Fendi selaku Manajer Operasional di PT. Menara Jaya yang telah membantu penulis dalam berbagai hal mengenai PT. Menara Jaya yang dibutuhkan oleh penulis dengan sangat baik.
8. Kedua orangtua yang ikut membantu dan mendukung penulis baik secara materi, moral, maupun doa.
9. Teman – teman dekat yaitu Erick Surya, Dodi SAH, Vincentius Daniel, Meliska Tjasa, Regina Pricillia, Angelica Marvelyn, Sarah Natasya, Chandra Eka, Renard Junio, Alexander Pratama, Meilina Hermawan, Samantha Natalie.
10. Grup belajar yaitu Evan Hartanto, Hendry Adiwongso, Owen Faustinus, Hudy Nugroho, Teddy Gunawan, Willy Lautan.
11. Teman – teman Administrasi Bisnis lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
12. Agnes Ovina yang selalu memberikan dukungan dan semangat saat penulis mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, sehingga penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung, Juli 2019

Morrisio Indra Utama

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang Masalah	13
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Kegunaan Penelitian	17
1.5 Objek Penelitian	18
BAB 2 KERANGKA TEORI	19
2.1 Motivasi	19
2.1.1 Definisi Motivasi	19
2.1.2 Tipe Motivasi	21
2.1.3 Teori Motivasi	21
2.1.4 <i>Expectancy Theory</i> (Victor H. Vroom)	27
2.2 Kinerja	30
2.2.1 Definisi Kinerja	30
2.2.2 Fungsi Penilaian Kinerja	31
2.2.3 Metode Penilaian Kinerja	33
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
2.2.5 Indikator Kinerja	37
2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	38
2.4 Penelitian Terdahulu	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41

3.2 Metode Penelitian.....	42
3.3 Model Penelitian	42
3.4 Operasionalisasi Variabel	43
3.5 Populasi dan Sampling.....	46
3.5.1 Populasi	46
3.5.2 Sampling	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7 Teknik Analisa Data.....	49
3.7.1 Uji Validitas	60
3.7.2 Uji Reliabilitas	61
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	62
3.8 Hipotesis Teoritis	64
BAB 4 OBJEK PENELITIAN	65
4.1 Profil Perusahaan	65
4.2 Visi dan Misi.....	66
4.3 Struktur Organisasi	66
4.4 Deskripsi Pekerjaan.....	67
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
5.1 Uji Validitas	70
5.2 Uji Reliabilitas	72
5.3 Analisis Motivasi Karyawan PT. Menara Jaya	73
5.3.1 Analisis Dimensi <i>Expectancy</i>	73
5.3.2 Analisis Dimensi <i>Instrumentality</i>	81
5.3.3 Analisis Dimensi <i>Valence</i>	89
5.4 Analisis Kinerja Karyawan PT. Menara Jaya	99
5.5 Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Menara Jaya Bandung	112
5.6 Pengujian Hipotesis.....	113
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	115
6.1 Kesimpulan	115
6.2 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	119

LAMPIRAN.....	122
---------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarchy of Needs Theory (Abraham Maslow).....	23
Gambar 2.2 <i>Expectancy Theory</i> (Victor H. Vroom).....	27
Gambar 3.1 Model Penelitian	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Menara Jaya.....	67
Gambar 5.1 Garis Kontinum Dimensi <i>Expectancy</i>	81
Gambar 5.2 Garis Kontinum Dimensi <i>Instrumentality</i>	89
Gambar 5.3 Garis Kontinum Dimensi <i>Valence</i>	97
Gambar 5.4 Garis Kontinum Kinerja.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Implikasi Manajerial dari Teori <i>Expectancy</i>	29
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Motivasi	44
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 5.1 Hasil Pengujian Validitas	71
Tabel 5.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	72
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Dengan usaha yang sudah saya berikan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	74
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Dengan pengalaman yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	75
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Dengan waktu yang tersedia, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	76
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Dengan fasilitas dan peralatan yang tersedia, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	77
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Dengan bantuan rekan kerja, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	78
Tabel 5.8 Analisis Motivasi Dimensi <i>Expectancy</i>	79
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat keyakinan Anda untuk mendapatkan aspek gaji / upah setelah menyelesaikan pekerjaan Anda dengan baik.”	82
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat keyakinan Anda untuk mendapatkan aspek bonus setelah menyelesaikan pekerjaan Anda dengan baik.”	83
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat keyakinan Anda untuk mendapatkan aspek pujian dari atasan setelah menyelesaikan pekerjaan Anda dengan baik.”	84
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat keyakinan Anda untuk mendapatkan aspek pujian dari rekan kerja setelah menyelesaikan pekerjaan Anda dengan baik.”	85
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat keyakinan Anda untuk mendapatkan aspek keterampilan yang berkembang setelah menyelesaikan pekerjaan Anda dengan baik.”	87
Tabel 5.14 Analisis Motivasi Dimensi <i>Instrumentality</i>	88
Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat kepentingan Anda untuk aspek gaji / upah.”	90

Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat kepentingan Anda untuk aspek bonus.”	91
Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat kepentingan Anda untuk aspek pujian dari atasan.”	92
Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat kepentingan Anda untuk aspek pujian dari rekan kerja.”	93
Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapat Atas Pernyataan “Penilaian mengenai tingkat kepentingan Anda untuk aspek keterampilan yang berkembang.”	94
Tabel 5.20 Analisis Motivasi Dimensi <i>Valence</i>	95
Tabel 5.21 Tingkat Motivasi Karyawan Berdasarkan Dimensi <i>Expectancy</i> , <i>Instrumentality</i> , dan <i>Valence</i>	97
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Tingkat Motivasi Karyawan	99
Tabel 5.23 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kuantitas	100
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kualitas (Kecacatan Produk yang Dihasilkan)	101
Tabel 5.25 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kualitas (Ketelitian)	102
Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kualitas (Kerapihan)	103
Tabel 5.27 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Ketepatan Waktu	104
Tabel 5.28 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kehadiran	104
Tabel 5.29 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penilaian Atas Dimensi Kerjasama Antar Rekan Kerja	105
Tabel 5.30 Analisis Nilai Kinerja Karyawan	106
Tabel 5.31 Nilai Kinerja Karyawan	109
Tabel 5.32 Interpretasi Koefisien Korelasi	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2 Tabel Product Moment	130
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden pada Kuesioner	131
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Kuesioner dengan Microsoft Excel	135
Lampiran 5 Dokumentasi.....	137

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menimbulkan persaingan yang ketat di antara berbagai perusahaan dalam berbagai industri, tak terkecuali industri karung plastik yang termasuk dalam industri pengolahan non-migas. Pertumbuhan sektor industri pengolahan non-migas di Indonesia dikutip dari Kemenperin (2018) memaparkan bahwa secara kumulatif pada tiga triwulan pertama tahun 2018 (Januari – September 2018) menunjukkan pertumbuhan sebesar 4,78%, lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pada periode yang sama tahun 2017 yaitu sebesar 4,73%. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas kerjanya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis serta membantu perkembangan usahanya.

Indonesia sebagai negara berkembang selalu menggalakkan pembangunan di berbagai bidang. Pembangunan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada pembangunan fisik saja, namun dilakukan pula pembangunan secara moril. Salah satu contoh pembangunan moril yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan menggunakan sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat berkembang

dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana serta memiliki potensi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Potensi tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal bagi kemajuan perusahaan.

Prawirosentono (2012:120) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing – masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung kemajuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standar organisasi. Setiap karyawan yang memiliki kinerja baik dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta memberikan kontribusi besar dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Muda, Rafiki, & Harahap (2014) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan sejauh mana perusahaan melihat sumber daya manusia (karyawan) yang menjadi faktor paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya

tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan yang *modern* serta sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik atau mampu memberikan hasil kerja yang baik. Salah satu faktor utama yang melandaskan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik yaitu motivasi.

Nawawi (2011:351) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sumber daya manusia memiliki motivasi yang beragam dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan harus dilakukan dengan beberapa cara yang berbeda. Apabila motivasi dikelola dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kuat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013).

Ngima & Kyongo (2013) menyatakan bahwa sudah banyak pembicaraan dan pembahasan mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja. Namun, fakta menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan melakukan upaya kongkret untuk mempelajari dan menerapkannya secara detail. Dalam persaingan yang ketat saat ini, sangatlah penting untuk memahami apa yang mendorong dan mengembangkan motivasi serta kinerja karyawan.

PT. Menara Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang karung plastik. Kinerja karyawan, terutama dalam faktor ketepatan waktu menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan atau target perusahaan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu contoh motivasi yang diberikan yaitu bonus. Motivasi berupa bonus yang diberikan perusahaan didasarkan atas pencapaian kerja masing – masing karyawannya. Perusahaan sedang merancang perubahan terkait dengan perhitungan bonus dari periode sebelumnya. Secara garis besar, manajer operasional perusahaan mengasumsikan bahwa perubahan tersebut akan mempengaruhi atau berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Menara Jaya Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada dasarnya, setiap perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Kinerja karyawan yang baik dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika kinerja yang dimiliki karyawan buruk, maka akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan di PT. Menara Jaya, penulis mengetahui bahwa rata – rata kinerja yang dihasilkan oleh karyawan belum optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa motivasi berupa bonus yang

diberikan perusahaan kurang sebanding dengan kinerja yang telah dihasilkan sehingga karyawan PT. Menara Jaya kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Menara Jaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Menara Jaya?
3. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Menara Jaya,
2. Mengetahui kinerja karyawan di PT. Menara Jaya, dan
3. Mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan 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.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, khususnya mengenai motivasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik penelitian.

1.5 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan tempat yang digunakan penulis untuk meneliti mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Menara Jaya yang berlokasi di Jalan Batu Rengat II No. 88, Cigondewah Kaler, Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40214.

PT. Menara Jaya memproduksi karung, terpal, bagor, *jumbo bag*, kemasan *nylon* laminasi dan *digital printing*. Perusahaan ini beroperasi setiap hari, di mana proses produksi dilakukan dalam tiga *shift* kerja yaitu pada pukul 07.00, 15.00, dan 23.00. Perusahaan ini memiliki 10 *staff* kantor dan 250 karyawan produksi.