

PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN TEKSTIL PT. UNGGULREJO WASONO DI PURWOREJO

Dedi Iskandar dan Ida Betanursanti
Program Studi Teknik Industri
Sekolah Tinggi Teknologi Muhammadiyah Kebumen
Jl. Pahlawan 188 Mertokondo Kebumen 54317
Email: Deidy_is@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to examine the correlations between employee motivation include individual, psychology, and organization factor and productivity in textile company Unggulrejo Wasono Ltd. in Purworejo.

The method used in this study is a questionnaire involving 50 employees as respondents. Data processed with SPSS version 13. The equation used is three variables of line argression and analisis of Varian (ANOVA) test.

The results obtained that the relationship between productivity(Y) and motivation(X) which includes individual (X_1), psychology (X_2) and organization factor (X_3) as follows:

$Y = -13.266 + 0.517X_1 + 1.121X_2 + 1.104X_3$. In this study assume that motivation only have three variables, they are individual 18.6%, psychology 40.9% and organization factor 40.3% influence to the productivity of company. The percent error 7,6% and coefficient regression value is 86,6%.

Keywords: *Motivation, individual factor, psychology factor, organization factor and productivity.*

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi para karyawannya. Jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh pada perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam kehidupan adalah hal yang wajar, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana untuk tetap dalam kondisi termotivasi, begitu juga dalam bekerja. Tekanan pekerjaan, pikiran negatif, demotivasi antara sesama pegawai, dan banyak hal lain yang dapat menurunkan tingkat motivasi karyawan. Permasalahan akan terus muncul sebagai tantangan bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan. Pekerjaan yang membosankan akan menurunkan tingkat motivasi karyawan. Sedangkan pekerjaan yang terkesan terlalu sulit akan menghilangkan motivasi karyawan tersebut. Tingkat tantangan yang optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan menciptakan suatu kondisi ideal dalam bekerja. Dimana waktu tidak terasa lama karena karyawan menjadi termotivasi dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Dalam kondisi ini, kinerja yang dihasilkan akan menjadi sangat produktif.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerjanya dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teori mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan produktivitas dalam definisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Dengan meningkatkan produktivitas diharapkan akan tercapai tujuan dari perusahaan serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan.

Masalah yang terjadi pada perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo adalah sebagian karyawan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Kondisi seperti ini bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia, maka dapat menjadi bumerang, diantaranya karyawan tidak bisa mencapai target produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan PT. Unggulrejo Wasono.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui korelasi dan menganalisis variabel motivasi karyawan meliputi (faktor individu, psikologi dan organisasi) yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tekstil pada PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo.

II. LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Mardiah (2008) menyatakan bahwa sistem motivasi yang diterapkan tidak dapat sepenuhnya memberikan pengaruh yang signifikan pada PT. Telkom Medan. Marman (2013) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh hubungan antara variabel motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan PT. Mitsuba di Cikarang. Novitasari (2010) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh yang positif antara variabel motivasi dan variabel disiplin dengan variabel produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Grobogan Jawa Timur. Rahmatulloh (2012) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh sangat kuat antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Makasar. Ridwan (2008) dalam penelitiannya membuktikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. Novita (2011) dalam penelitiannya membuktikan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat maka kecenderungan perawat dalam mengalami *burnout* (kecelakaan kerja) akan semakin rendah. Listiyanto (2007) dalam penelitiannya membuktikan bahwa pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan di lingkungan pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.

B. Pengertian Produktivitas dan Motivasi

Pada umumnya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas baik dari segi peralatan, tenaga kerja, sarana maupun produk untuk memperluas dan menguasai pangsa pasar sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam melakukan kegiatan produksinya PT. Unggulrejo Wasono sebagian menggunakan tenaga kerja manusia di bagian produksi dan manajemen, sehingga dalam prosesnya memerlukan ketrampilan tenaga kerja yang handal agar dapat mencapai produktivitas yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

1. Produktivitas

Menurut (Ravianto, 1986) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) guna menghasilkan hasil tersebut. Menurut (Moekijat, 1999) produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor: kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator produktivitas meliputi: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berkarir. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi untuk berhasil akan mempunyai prestasi terbaik pada pekerjaannya.

2. Motivasi

Menurut (Salamah, 2009) kata motivasi berasal dari kata motif yang diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motivasi merupakan suatu penggerak manusia untuk bertingka-laku dan mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan

diantaranya: kebutuhan fisiologis, keamanan, keselamatan, sosial, prestasi dan mempertinggi kapasitas kerja. Motivasi terbagi menjadi 3 variabel yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor individu meliputi (kemampuan, ketrampilan dan latar belakang pendidikan), psikologi (sikap, kepribadian) dan organisasi (upah struktur, desain pekerjaan). Menurut (Burhanudin, 2012) karyawan tidak akan melakukan pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset bukan hanya sebagai alat produksi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi yang kondusif di perusahaan bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data diperoleh dari kuesioner. Untuk keperluan analisis, kuesioner diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam range 1 sampai 5. Skala tersebut untuk pertanyaan kuesioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan bersifat negatif.

A. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo sejumlah 50 orang responden yang terdiri dari karyawan di bagian kantor dan produksi.

B. Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo.

C. Waktu

Waktu pengambilan data kuesioner responden dilakukan pada tanggal 16 januari 2013 pada jam-jam istirahat perusahaan.

D. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan pendekatan penyelesaian menggunakan persamaan regresi linier berganda 3 dan statistik uji anova. Analisis regresi linear berganda 3 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots\dots\dots 1$$

Dimana

Y : produktivitas

X₁ : faktor individu

X₂ : faktor psikologis

X₃ : faktor organisasi

β₀, β₁, β₂, β₃ : koefisien regresi

Semua aspek penilaian yang diperoleh dari kuesioner terhadap 50 responden diolah dengan uji anova program SPSS versi 13 sehingga diketahui korelasi dan analisis variabel motivasi

karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tekstil pada PT.Unggulrejo Wasono di Purworejo. Dengan menggunakan hipotesis:

H₀: motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono.

H₁: motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T, uji F serta koefisien diterminasi(R²) dengan uji dua arah dan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Kriteria indeks reabilitas menurut (Santoso, 2001), adalah sebagai berikut: 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40, agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, > 0,80 s/d 1.00 sangat baik. Untuk uji F jika nilai F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Untuk koefisien determenasi jika nilai R mendekati angka 1 berarti hubungan kuat begitu juga sebaliknya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Identitas responden (%) karyawan PT. Unggulrejo Wasono.

Jenis Kelamin	Laki-laki : 40%	Perempuan : 60%
Usia(Tahun)	< 25 : 40 %	25 - 30 : 30% > 30 : 30%
Pendidikan	SLTA : 80%	S1 : 20%

Tabel 3. Hasil Perhitungan X1, X2, X3 dan Y dengan SPSS.

No	Uji Validitas (<i>Pearson Correlation</i>)	Uji Realibilitas (<i>cronbach's alpha</i>)
1	X1 99%	X1 0,777
2	X2 99% dan 95%	X2 0,670
3	X3 95%	X3 0,787
4	Y 95%	Y 0,737

Tabel 4. Anova untuk uji anova.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2221,548	3	740,516	100,646	,000 ^a
	Residual	338,452	46	7,358		
	Total	2560,000	49			

a. Predictors: (Constant), faktor organisasi, faktor psikologi, faktor individu

b. Dependent Variable: indikator produktivitas

Berdasarkan tabel 4. Anova nilai F tabel dengan df : 3; 46 dan tingkat signifikan α 5% adalah 2,81, sedangkan F hitung adalah 100,646. Berarti nilai F hitung > F tabel, H₀ ditolak dan H₁

diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif antara pengaruh motivasi karyawan yang meliputi faktor individu, psikologi dan organisasi terhadap produktivitas perusahaan.

Tabel 5. *Coefficients* untuk menentukan nilai koefisien dan persamaan regresi.

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13,266	3,633		-3,652	,001		
	faktor individu	,517	,227	,214	2,279	,027	,326	3,068
	faktor psikologi	1,121	,211	,392	5,304	,000	,527	1,897
	faktor organisasi	1,014	,253	,455	4,009	,000	,223	4,489

a. *Dependent Variable:* indikator produktivitas

Tabel 6. Model Summary untuk menentukan koefisien determinasi R².

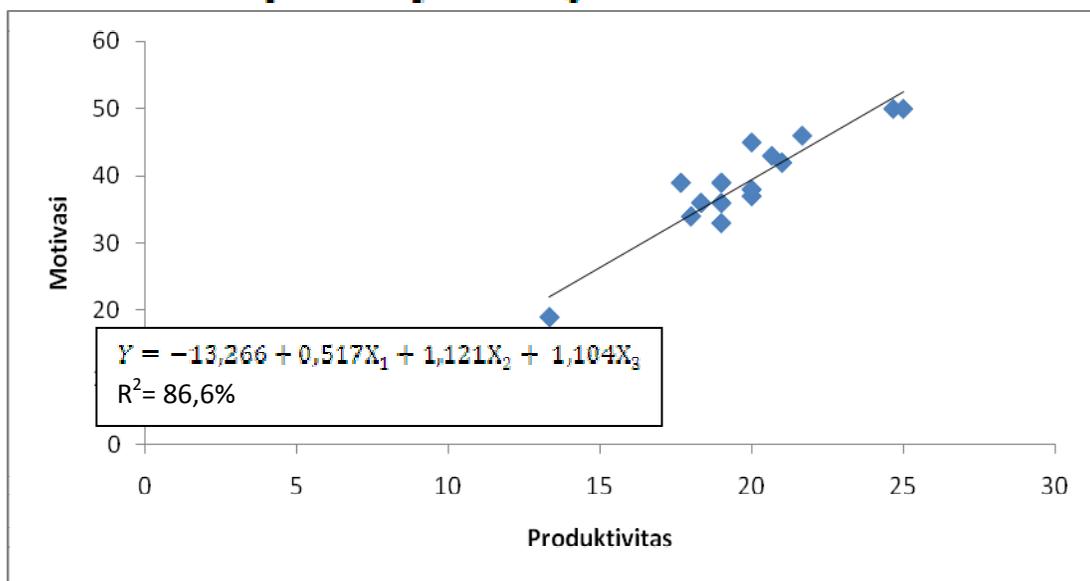
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 ^a	,868	,859	2,71250	2,569

a. *Predictors:* (Constant), faktor organisasi, faktor psikologi, faktor individu

b. *Dependent Variable:* indikator produktivitas

Persamaan regresi linier yang dibentuk adalah:

$$Y = -13,266 + 0,517X_1 + 1,121X_2 + 1,104X_3$$



Grafik Pengaruh Motivasi karyawan terhadap Produktivitas

Persamaan regresi linier tersebut memberikan gambaran bahwa:

1. Variabel faktor individu (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,517 yang berarti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Y). Dalam hal ini faktor individu yang

meliputi kemampuan, ketrampilan, tingkat pendidikan, upah, dan pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan.

2. Variabel faktor psikologi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,121 yang berarti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Y). Dalam hal ini faktor psikologi yang meliputi masadepan, jabatan, percaya diri, kebutuhan dan lokasi berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan.
3. Variabel faktor organisasi (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,104 yang berarti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Y). Dalam hal ini faktor organisasi yang meliputi status perusahaan, pembagian tugas, aturan pekerjaan, jabatan dan target berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. Pada penelitian ini faktor motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas dianggap hanya ada 3 variabel, yaitu faktor individu sebesar 18,6%, psikologi 40,9% dan organisasi 40,3%.

Nilai koefisien regresi dan model regresi linier tersebut belum dapat digunakan, baik sebagai alat pengambilan keputusan maupun alat peramalan sebelum dilakukan uji hipotesis meliputi:

1. Uji T

Berdasarkan nilai T tabel untuk kuesioner 50 responden, jumlah variabel 4 dan taraf signifikan yang digunakan 5% (uji dua arah) adalah sebesar 2,008 sedangkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 13 diatas (*coeffisiens*) diketahui nilai T hitung (tabel 5. *Coefficients*) untuk faktor individu sebesar 2,279 (Sig 0,027), faktor psikologi sebesar 5,304 (Sig 0,000) dan faktor organisasi sebesar 4,009 (Sig 0,000). Nilai T hitung untuk masing-masing variabel independen tersebut berada pada nilai Sig dibawah 0,05 atau (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi karyawan yang meliputi faktor individu, psikologi dan organisasi terhadap produktivitas perusahaan sangat signifikan karena nilai T hitung > dari T tabel.

2. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dari hasil pengolahan data (tabel 6. Model Summary) diatas sebesar 0,868 atau 86,8%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa pengaruh motivasi karyawan yang meliputi faktor individu, psikologi dan organisasi terhadap produktivitas perusahaan mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 86,8% dan sisanya 13,2% merupakan variabel-variabel yang lain.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo. Pada penelitian ini faktor motivasi yang dianggap berpengaruh hanya ada 3 variabel, yaitu faktor individu sebesar 18,6%, psikologi 40,9% dan organisasi 40,3% terhadap produktivitas perusahaan.
2. Secara linier regresi berganda 3 menunjukkan persamaan $Y = -13,266 + 0,517X_1 + 1,121X_2 + 1,104X_3$ dengan $R^2 = 0,868$ dan persen kesalahan 7,6% dimana faktor individu (X_1), faktor psikologi (X_2), faktor organisasi (X_3) dan Produktivitas (Y).
3. Hasil uji anova df : 3; 46 dan tingkat signifikan α 5% adalah 2,81, sedangkan F hitung adalah 100.646 atau F hitung > F Tabel 2,81.

B. SARAN

Dalam penelitian ini responden/karyawan perusahaan merupakan sumber yang final, bisa saja tidak menyampaikan apa yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan. Walaupun penarikan dilakukan berulang, tetapi keadaan yang sebenarnya belum bisa diyakini 100%. Karyawan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan berdasarkan kuesioner bukan apa yang sebenarnya ada dalam perusahaan. Pada saat pengamatan, responden bisa menunjukkan perilaku yang dibuat-buat atau bukan merupakan perilaku kesehariannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Burhanudin, R., 2012, *Penelitian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Makasar*, <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/.pdf>, diunduh pada tanggal 17 Januari 2013, jam 07.30 WIB.
- [2] Listiyanto & Setiaji, 2007, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta*, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17582/4/Chapter%20II.pdf>, diunduh tanggal 04 Februari 2013 jam 10.00 WIB.
- [3] Mardiah, 2008, *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Kandatel Medan*, <http://www.researchgate.net/publication>, diunduh tanggal 19 Januari 2013 jam 11.00 WIB.
- [4] Marman, 2012, *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja perusahaan PT.Mitshuba Cikarang*, Skripsi Teknik Industri STT Muhammadiyah Kebumen.
- [5] Novitasari, A., 2010, *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas*, http://eprints.undip.ac.id/Anisa_Novitasari.pdf, diunduh pada tanggal 17 Januari 2013, jam 07.30 WIB.
- [6] Purnama, Ridwan, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*, <http://jurnal.upi.edu/strategic/view/769/>, diunduh tanggal 04 Februari 2013 jam 10.00 WIB.
- [7] Raviyanto, J., 1986, *Produktivitas dan Pengukuran*, hal.2, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- [8] Santoso, S., 2001, *Bab VII. Analisis Regresi Linier Uji Validitas dan Uji Realibilitas*, <http://ssantoso.umpo.ac.id/wp-content/uploads/>, diunduh tanggal 04 Februari 2013 jam 10.00 WIB.
- [9] Sedarmayanti, (2001), *Indikator Produktivitas*, http://repository.upi.edu/operator/upload/s_15051_034247_chapter2.pdf, diunduh tanggal 04 Februari 2013 jam 10.00 WIB.
- [10] Wahyono, T., 2006, *Analisis data Statistik dengan SPSS versi 14*, Elek Media Komputindo, Jakarta.