

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting di dalam perusahaan karena mereka inilah yang menjalankan aktivitas–aktivitas di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai emosi dan keinginan. Bila emosi dan keinginan ini tidak tersalurkan maka dapat membawa akibat yang buruk. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan oleh karena itu emosi ini harus dipelihara supaya ia menjadi kekuatan positif untuk menimbulkan semangat, motivasi dan kegairahan kerja. Keinginan – keinginan yang berkecamuk dalam diri karyawan perlu dipelihara dan dipenuhi agar ia dapat menjadi tenaga penggerak dan motivasi yang membangkitkan kemauan kerja, disiplin kerja bagi karyawan tersebut dalam melakukan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya.

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja adalah dengan melakukan pemeliharaan terhadap tenaga kerja. Pemberian pemeliharaan ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Karena para tenaga kerja telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan maka sewajarnya perusahaan menghargai jerih payah

karyawan dengan cara memberikan pemeliharaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Program pemeliharaan yang diberikan bisa berbentuk financial dan non financial. Program pemeliharaan yang baik dapat merangsang timbulnya motivasi kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih produktif dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan–tujuannya .

Pelaksanaan program pemeliharaan tenaga kerja ini tidaklah mudah, karena harus menyesuaikan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan supaya dapat menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu hendaknya perusahaan dapat membuat dan melaksanakan program pemeliharaan tenaga kerja yang baik dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pemeliharaan Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti “Chakra”.”

1.2. Identifikasi Masalah

Pokok – pokok permasalahan yang ingin dikemukakan :

1. Bagaimana program pemeliharaan tenaga kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Roti “Chakra”?
2. Bagaimana program pemeliharaan tenaga kerja yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Roti “Chakra”?
3. Seberapa kuat korelasi antara program pemeliharaan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Roti “Chakra”?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh tambahan informasi, wawasan dan pengetahuan yang sangat diperlukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Marantha jurusan Manajemen.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui program pemeliharaan tenaga kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Roti “ Chakra”.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pemeliharaan tenaga kerja yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Roti “Chakra”.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antara program pemeliharaan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Roti “Chakra”.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil penelitian yang dilakukan akan membawa banyak manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai MSDM yang berhubungan dengan pemeliharaan tenaga kerja dan motivasi kerja karyawan. Juga untuk membandingkan teori yang telah didapat dan dipelajari selama perkuliahan dengan praktek dan pelaksanaan yang sesungguhnya.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan atau informasi yang berguna agar dapat lebih menyempurnakan program

pemeliharaan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

3. Bagi pihak lain, dapat menjadi masukan / informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari masalah program pemeliharaan tenaga kerja dan motivasi kerja.

1.5. Kerangka Penelitian Dan Hipotesis

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting, karena tanpa sumber daya manusia tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak mungkin dapat dicapai. Karyawan bukan merupakan alat produksi semata tetapi ia adalah asset perusahaan yang perlu dipelihara baik fisik maupun mental spiritualnya sehingga mereka senantiasa dapat memberikan kontribusinya untuk kemajuan perusahaan. Menyadari hal ini mungkin perusahaan membutuhkan peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengorganisir, mengarahkan, mengembangkan dan memelihara Sumber Daya yang ada.

Timbulnya berbagai masalah sumber daya manusia disebabkan karena tidak adanya keterpaduan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan sehingga atas dasar tersebut fungsi dan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia diarahkan dan ditujukan untuk mengintegrasikan berbagai keinginan karyawan dan tujuan perusahaan supaya dapat selaras.

Melalui pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang baik, perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki potensi dan kualitas yang baik agar karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan

efisien, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Supaya karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, termotivasi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan memiliki motivasi kerja tinggi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Seperti yang dikatakan oleh Drs . H . Hasibuan Malayu dalam bukunya *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (2002;179) mengatakan bahwa: *“Pemeliharaan tenaga kerja adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”*

Pemeliharaan tenaga kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina SDM dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan supaya yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja apa-apa selama dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Upaya pemeliharaan ini perlu dilakukan terus menerus tanpa henti, selama yang bersangkutan masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

Fungsi pemeliharaan SDM dalam perusahaan adalah semacam nilai tambah yang diberikan kepada karyawan dalam pemeliharaan fisik, jiwa dan raganya. Fungsi pemeliharaan ini dapat memacu atau memotivasi karyawan untuk bekerja tekun, giat, baik dan menguntungkan perusahaan. Ia merupakan nilai tambah dan melengkapi nilai – nilai yang sudah diberikan perusahaan kepada mereka, seperti pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan sebagainya. Hal

tersebut akan memotivasi SDM untuk tetap bekerja memberikan tenaganya, kemampuannya, pikiran dan waktunya bagi perusahaan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut pengarahan atau motivasi. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs, M. Si. Psi dalam bukunya *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* (2001;93) mengatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis mengemukakan suatu hipotesis “Pemberian Program Pemeliharaan Tenaga Kerja yang Memadai Akan Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.”

1.6. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian dengan cara mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan dan dibuat saran.

Sedangkan tipe penelitian yang dilakukan adalah penelitian verifikatif (*verivicative research*) yaitu dengan cara meneliti atau mengungkapkan kebenaran hubungan antara kedua variabel.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Riset lapangan

Riset lapangan merupakan riset yang dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan berkunjung langsung ke perusahaan, sehingga kebutuhan akan data primer untuk penyusunan skripsi ini dapat terpenuhi .

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- **Wawancara**

Teknik pengumpulan data atau pengumpulan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada pimpinan, bagian personalia/administrasi dan karyawan langsung.

- **Observasi**

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data atau informasi dan mendapatkan gambaran yang sebenarnya.

- **Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah data pertanyaan pada karyawan

2. Penelitian kepustakaan

Riset kepustakaan adalah riset yang dilakukan penulis untuk memperoleh data sekunder, dilakukan dengan membaca, mengumpulkan, mencatat dan mempelajari buku-buku wajib maupun buku-buku pelengkap lainnya yang berhubungan dengan topik skripsi ini.

1.6.2 Metode Analisis Data

Analisis Korelasi

Menurut Sudjana dalam buku statistika II (1997 : 243) mengatakan bahwa untuk mengukur derajat keeratan antara variabel X dan variabel Y dapat digunakan rumus analisa statistik korelasi Rank Spearman :

- Bila tidak terdapat data kembar:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

- Bila terdapat data kembar:

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n - \sum T_x}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n - \sum T_y}{12}$$

$$T_x = T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

keterangan:

Rs = koefisien korelasi

x = variabel independent

y = variabel dependent

di = selisih rank x dengan rank y

Tx = faktor korelasi x

Ty = faktor korelasi y

t = banyaknya data yang mempunyai nilai yang sama

n = banyaknya sample

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$

- Apabila (-) berarti ada hubungan yang negatif (berbalik)
- Apabila (+) berarti ada hubungan yang positif (searah)

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi :

- a. Apabila $r = 0$ atau mendekati 0 (nol) maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali
- b. Apabila $r = + 1$ atau mendekati + 1 (positif satu) maka hubungan variabel kuat sekali atau cukup kuat dan mempunyai hubungan searah (jika X naik maka Y juga naik)
- c. Apabila $r = - 1$ atau mendekati - 1 (negatif satu) maka hubungan antara kedua variabel kuat sekali atau cukup kuat dengan hubungan terbalik (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya)

Koefisien Determinasi

Merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam persentase yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel *independent* (program pemeliharaan tenaga kerja) terhadap variabel *dependent* (motivasi kerja).

$$d = r^2 \times 100 \%$$

d = koefisien determinasi

Statistik Uji t

Untuk menguji koefisien rank digunakan statistik uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$dk = n - 2$$

dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Kriteria keputusan diambil dengan membandingkan hasil t hitung dengan hasil t tabel, dimana:

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, hal ini berarti tidak terdapat korelasi yang berarti antara kedua variabel (pemeliharaan tenaga kerja dan motivasi).
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti terdapat korelasi yang berarti antara kedua variabel (pemeliharaan tenaga kerja dan motivasi).

1.6.3 Variabel Penelitian

Terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Program pemeliharaan tenaga kerja pada Perusahaan Roti”Chakra” sebagai variabel bebas (*independent*).
2. Motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Roti “Chakra” sebagai variabel tidak bebas (*dependent*).

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Roti “Chakra” yang berlokasi di Jl. Soepeno No. 9 (Demangan Timur) Temanggung , Jawa Tengah .Penelitian dilakukan pada bulan Maret - April 2005.