

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat motivasi kerja pada operator departemen Weaving PT. "X" Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi deskriptif dengan teknik survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap 118 orang operator departemen Weaving PT. "X" Kota Bandung.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori Expectancy dari Victor H. Vroom. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan rumus Rank Spearman dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, juga pengolahan data dengan menggunakan SPSS 14, diperoleh 54 item yang diterima dengan validitas berkisar 0,302 sampai 0,836 dengan reliabilitas sebesar 0,709.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa sebagian besar operator departemen Weaving PT. "X" Kota Bandung memiliki motivasi kerja rendah dan sisanya memiliki motivasi kerja tinggi. Komponen utama yang menimbulkan tingkat motivasi kerja rendah adalah instrumentallity dan hal ini disebabkan karena tidak adanya bonus dan penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja atau tingkat performance yang baik, imbalan yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan. Sedangkan untuk komponen valence yang diinginkan adalah dipertahankan sebagai karyawan tetap, mendapat dukungan dari rekan kerja, bonus, dukungan dari atasan, penghargaan, pengakuan, penilaian kerja yang tinggi dan pujian dari atasan; dan untuk komponen expectancy, para operator telah dapat berkonsentrasi, berusaha lebih keras dalam bekerja, memberikan usaha optimal, mampu menangani masalah yang dihadapi dalam bekerja, menekan cacat produksi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

Saran yang dapat diberikan bagi pihak perusahaan adalah meninjau kembali sistem yang diberlakukan dalam menentukan promosi jabatan bagi para operator misalnya: kenaikan jabatan dilihat berdasarkan penilaian kerja, perlu adanya penyesuaian imbalan yang proporsional, meninjau kembali sistem penghargaan yang diberikan kepada para karyawannya yang berprestasi, dapat mempertahankan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan perusahaan untuk para karyawannya dan perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan fasilitas-fasilitas tersebut agar lebih baik lagi. Sedangkan untuk para operator departemen Weaving PT. "X" Kota Bandung disarankan untuk tidak ragu-ragu dalam memberikan tampilan (performance) yang baik dalam bekerja dan diusahakan untuk selalu dapat mengerahkan usaha yang optimal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti tingkat motivasi kerja pada level hirarki yang berbeda.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR SKEMA	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

Bab I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	12
1.5. Kerangka Pemikiran	13
1.6. Asumsi	21

Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	23
I. MOTIVASI	23
1.1.1 Pengertian Motivasi	23

1.1.2 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
1.1.3 Pendekatan Teori Motivasi Kerja.....	26
a. <i>Content Models (Luthans, 1995:149)</i>	27
1. <i>Need Hierarchy Theory (Maslow)</i>	27
2. <i>ERG Theory (Alderfer)</i>	29
3. <i>Two Factor Theory (Herzberg)</i>	30
b. <i>Process Models (Ivancevich, 1988 :101-109)</i>	30
1. <i>Expectancy Theory (Vroom)</i>	30
2. <i>Equity Theory (Adams)</i>	38
II. DESKRIPSI PT. “X”	41
 Bab III. METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Rancangan Penelitian	48
3.2 Variabel Penelitian	49
3.3 Alat Ukur.....	50
3.3.1 Angket Data Pribadi	50
3.3.2 Kuesioner Motivasi Kerja	51
3.4 Uji Coba Alat Ukur	55
3.4.1 Validitas alat ukur	56
3.4.2 Reliabilitas Penelitian	58
3.5 Populasi Sasaran dan teknik Sampling	59
3.6 Teknik Analisis Data.....	60

Bab IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Responden	61
4.2 Hasil Penelitian	65
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	74
 Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
5.2.1. Saran Teoritis	80
5.2.2. Saran Praktis.....	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR SKEMA

Bagan 1.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Bagan 2.1	Model Dasar Proses Motivasi	24
Bagan 2.2	Model Proses <i>Motivational Force</i>	30
Bagan 3.1	Rancangan Penelitian.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi item <i>Valence</i>	49
Tabel 3.2	Kisi-kisi item <i>Instrumentallity</i>	50
Tabel 3.3	Kisi-kisi item <i>Expectancy</i>	50
Tabel 3.4	Skoring <i>Valence</i>	51
Tabel 3.5	Skoring <i>Instrumentallity</i>	51
Tabel 3.6	Skoring <i>Expectancy</i>	52
Tabel 4.1.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.1.2	Gambaran Responden Berdasarkan <i>Status Marital</i>	59
Tabel 4.1.3	Gambaran Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	59
Tabel 4.1.4	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.1.5	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.1.6	Gambaran Responden Berdasarkan Latar Belakang Pekerjaan ...	61
Tabel 4.2.1	Tabel Tingkat Motivasi Kerja	62
Tabel 4.2.2	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Faktor <i>Valence</i>	63
Tabel 4.2.3	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Faktor <i>Instrumentallity</i>	63
Tabel 4.2.4.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Faktor <i>Expectancy</i>	63

Tabel 4.2.5.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Perasaan Responden Terhadap Pekerjaannya	64
Tabel 4.2.6.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Terhadap Dukungan dan Perhatian yang Diberikan oleh Atasannya	65
Tabel 4.2.7.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Perasaan Responden Bekerja Secara Tim.....	66
Tabel 4.2.8.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Kesempatan Memperoleh Promosi Jabatan	66
Tabel 4.2.9.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Imbalan yang Diterima.....	67
Tabel 4.2.10.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Motivasi Kerja Dengan Penghargaan yang Diberikan Perusahaan	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Kuesioner Motivasi Kerja dan Data Pribadi
- Lampiran B: Lampiran B1 : Hasil Validitas Kuesioner Motivasi Kerja dan Hasil
 Lampiran B2 : Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja
- Lampiran C: Lampiran C1 : Skor Kuesioner Motivasi Kerja
 Lampiran C2 : Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Motivasi Kerja.
- Lampiran D: Hasil Tabulasi Silang Total Skor dengan Item-item *Valence*.
- Lampiran E: Hasil Tabulasi Silang Total Skor dengan Item-item *Instrumentallity*.
- Lampiran F: Hasil Tabulasi Silang Total Skor dengan Item-item *Expectancy*.
- Lampiran G: Hasil Tabulasi Silang Promosi Jabatan dengan Alasan Tidak Ada
 Kesempatan.
- Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang Gaji dengan Alasan Belum Sesuai.
- Lampiran I: Hasil Tabulasi Silang Penghargaan dengan Alasan Belum Ada.
- Lampiran J: Hasil Tabulasi Silang Perasaan Terhadap Pekerjaan
 Dengan Alasan Senang.
- Lampiran K: Hasil Tabulasi Silang Dukungan Atasan dengan Alasan Ada
 Dukungan.
- Lampiran L: Hasil Tabulasi Silang Bekerja Secara Tim dengan Alasan Senang
 Bekerjasama.
- Lampiran M: Hasil Tabulasi Silang Total Skor dengan Fasilitas-Fasilitas.