MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV ... - MADURA

PEMBERIAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TRUNOJOYO SAMPANG

S K R I P S I

DEPARTEMEN ... NASIONAL
PERPUSTAK... ...OYO - MADURA
Diterima tgl : 26 - 03 - 2002
No. Induk : 168/s/UTM/FE/02
No. Klasifikasi 5658.314/Ism/P

Oleh :
TITIK ISMINARTI
NRP. : 029612038

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
2001

... TRUNOJOYO
MADURA
PERPUSTAKAAN

PEMBERIAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TRUNOJOYO SAMPANG

S K R I P S I

DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI (S1) PADA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

Oleh :
TITIK ISMINARTI
NRP. : 029612038

F A K U L T A S E K O N O M I
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
2001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

N a m a	:	TITIK ISMINARTI
NRP	:	029612038
NIRM	:	96.7.049.13021.00115
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pemberian Motivasi Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Trunojoyo Sampang

Skripsi ini telah disetujui
Tanggal 11 Juli 2001

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. BUDI WIDAJANTO, Mp.	**Drs. Ec. M. TAMBRIN**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. MUDJI KUSWINARNO, MSi.

Telah diuji pada
Tanggal 11 September 2001

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji : Dra Iriani Ismail, MM (.....)

Dosen Penguji : Drs. Makhmud Zulkifli, M.Si. (.....)

Drs. Moh. Tambrin (.....)

Sekretaris : Drs. Moh. Tambrin (.....)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmatNyalah maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Dengan dilandasi niat yang tulus dan bekal pengetahuan dan kamampuan yang terbatas, maka penulis memberanikan diri ikut serta membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh PDAM Trunojoyo Sampang dengan skipsi yang berjudul :

"PEMBERIAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TRUNOJOYO SAMPANG".

Adapun tujuan penyusunan skripsi ini, penulis yakin tidak akan berhasil tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itulah maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya :

1. Bapak Drs. MUDJI K. MS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini
2. Drs. BUDI WIDAJANTO, Mp. sebagai Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

3. Drs. Ec. M. TAMBRIN, selaku Pembimbing II yang turut memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Kedua Orang Tua dan Saudaraku tercinta yang selalu memberi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
5. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, semoga semua mendapatkan imbalan yang sesuai dari Tuhan Yang Maha Esa atas jasa-jasanya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan maupun kelemahan-kelemahannya.

Sampang, Juni 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I : PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 8

1.3. Tujuan Penelitian 8

1.4. Manfaat Penelitian 9

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1. Landasan Teori 10

2.1.1 Pengertian Motivasi 10

2.1.2. Masalah Pokok Dalam Motivasi 22

2.1.3. Sebab-sebab Turunnya Motivasi Kerja karyawan ... 24

2.1.4. Kebijakan Pemberian Motivasi 25

2.1.5. Pengertian Produktivitas 31

2.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas 34

2.1.7. Pengukuran Dan Penilaian Produktivitas Kerja 36

2.1.8. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja 40

2.2. Model Analisis Data 41

2.2.1. Analisis Data Kuantitatif 41

2.2.2. Analisis Data Kualitatif 42

BAB III : METODE PENELITIAN 43
3.1. Variabel Penelitian 43
3.1.1. Identifikasi Variabel 43
3.1.2. Definisi Operasional Variabel 44
3.2. Jenis Dan Sumber Data 45
3.2.1. Data Primer 45
3.2.2. Data Sekunder 45
3.3. Prosedur Pengumpulan Data 45
3.3.1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) 45
3.3.2. Survey (*Field Research*) 46
3.3.3. Interview (Wawancara) 46
3.3.4. Observasi (Pengamatan) 46
3.4. Teknik Analisis 46
3.4.1. Analisis Kualitatif 46
3.1.2. Analisis Kuantitatif 46

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Sampang 49
4.1.1. Sejarah Perusahaan 49
4.1.2. Lokasi Perusahaan 51
4.1.3. Tujuan Perusahaan 53
4.1.4. Struktur Organisasi 55
4.1.5. Jumlah dan Kualitas Karyawan 62
4.1.6. Upah Dan Sistem Penggajian 63
4.1.7. Proses Produksi 65
4.1.8. Daerah Pemasaran 66
4.1.9. Penentuan Harga Jual 67

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian 69
4.3. Analisis Model 71
4.4. Pembahasan 72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 82
5.1. Kesimpulan 82
4.3. Saran 83

DAFTAR KEPUSTAKAAN 85

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1. Rincian Presensi Karyawan PDAM Trunojoyo Sampang 5

1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PDAM Trujoyo Sampang 6

1.3. Realisasi Pekerjaan Sambungan Baru PDAM Trunojoyo Sampang 7

4.2. Daftar Skala Gaji Pokok Karyawan PDAM Trunojoyo Sampang 63

4.3. Rekapitulasi Produksi Dan Terjual Air PDAM Trunojoyo Sampang 66

4.4. Daftar Harga PDAM Trunojoyo Sampang 68

4.5. Rincian Absensi Karyawan PDAM Trunojoyo Sampang 69

4.6. Realisasi Pekerjaan Sambungan Baru PDAM Trunojoyo Sampang 69

4.7. Perhitungan Rugi/Laba Komperatif Per 31 Desember Tahun 2000
PDAM Trunojoyo Sampang 70

4.8. Korelasi Absensi Karyawan Dengan Realisasi Produksi
PDAM Trunojoyo Sampang 72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

4.1. Struktur Organisasi PDAM Trunojoyo Sampang 55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam bentuk apapun suatu permasalahan akan selalu dialami oleh setiap perusahaan atau organisasi. Masalah yang timbul dalam suatu perusahaan akan mendorong suatu tindakan manajemen dalam hal ini pihak personalia untuk menetapkan suatu langkah kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Menurut Surachmad (1978 : 34), definisi masalah adalah sebagai berikut :

> "Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai suatu rintangan yang mesti dilalui (dengan jalan mengatasinya), apabila kita akan berjalan terus. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa masalah yang benar-benar dapat dimasalahkan dalam penyelidikan perlu memiliki unsur-unsur yang menggerakkan kita untuk membahasnya. Perlu nampak penting dan gunanya perlu realitas".

Dari pengertian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa suatu masalah merupakan hambatan atau rintangan dan diperlukan suatu usaha untuk mengatasinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti halnya dalam usaha meningkatkan produksi barang dan jasa, akan selalu timbul permasalahan produktivitas tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Dilihat dari kepentingan yang dijalankan oleh perusahaan yang bersangkutan, nampak suatu kecenderungan umum

untuk meningkatkan pendapatan (*profit oriented*) daripada produktivitas kerja karyawan.

Sesungguhnya tenaga kerja merupakan faktor penggerak atau pelaksana suatu aktivitas tertentu yang mempunyai kemampuan baik daya maupun pikirannya, sehingga potensi yang dimiliki tenaga kerja itu harus dipergunakan secara optimal dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pihak manajer atau pimpinan perusahaan harus mampu memberikan suatu motivasi yang tepat dan terarah untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja itu. Disini tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi paling dominan terhadap faktor produksi lainnya seperti alam, modal, dan lain-lain. Faktor produksi akan mati, tidak bergerak tanpa dikendalikan oleh tenaga kerja yang produktif, sehingga berpengaruh bagi perusahaan dalam tujuannya. Agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan apa yang telah direncanakan, maka hendaknya faktor tenaga kerja itu lebih diperhatikan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Setelah itu barulah tenaga kerja itu dimanfaatkan seoptimal mungkin, hal ini bukanlah berarti manajer atau pimpinan perusahaan mengesampingkan begitu saja kemampuan tenaga kerja yang terbatas.

Tingkat pruduktivitas kerja para karyawan sangat ditentukan oleh semangat kerja para anggotanya yang memegang peranan dalam suatu unit kerjanya. Dinamika organisasi yang berubah-ubah diperlukan

semangat dan partisipasi para anggotanya untuk terus mendorong terciptanya kreativitas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (1991 : 96), yang menyatakan :

> "Moral kerja untuk semangat kerja secara definitif dapat diartikan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan".

Dari pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa motivasi atau semangat kerja adalah keadaan mental individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang ditunjukkan oleh rasa senang dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar individu atau kelompok untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi dari para karyawan akan membawa produktivitas kerja yang optimal.

Akan tetapi motivasi para karyawan tidak dapat diyakini secara menetap karena akan mengalami pasang surut seiring dengan kekuatan mental (*phsycologi force*) yang tidak stabil dalam diri manusia, sehingga terlalu berlebihan bila mengharapkan motivasi dan perilaku karyawan tetap prima. Namun tetapi penting untuk disadari bahwa motivasi para karyawan selalu mengalami perubahan akibat merasa terpuaskan atau sebaliknya, dikecewakan oleh suatu kebijakan manajemen.

Suatu perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan meningkat dalam batas-batas profesionalismenya. Disini lalu timbul pertanyaan bagaimana cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini penting dilakukan karena dengan dana yang terbatas, perusahaan harus memilih suatu cara yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tingkat produktivitas tenaga kerja akan sangat menentukan terhadap tujuan perusahaan dari yang telah direncanakan, maka disini pimpinan perusahaan atau manajer harus jeli memperhatikan tenaga kerja yang dipergunakan dalam proses produksi. Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, disini manajer harus secara sungguh-sungguh memperhatikan bentuk motivasi yang cocok untuk diberikan. Pemberian motivasi terhadap karyawan, akan membawa dampak yang positif dengan meningkatnya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan. Dengan demikian keinginan perusahaan untuk bergerak lebih maju akan tercapai seiring dengan peningkatan kualitas karyawan.

Harapan organisasi atau perusahaan yang menginginkan agar produktivitas kerja dari karyawannya meningkat, perlu diusahakan semangat kerja para karyawannya tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Apabila motivasi karyawan diabaikan, perusahaan juga

akan memperoleh dampak yang merugian seperti, tingkat kerusakan yang tinggi, absensi karyawan yang meningkat, dan tingkat kesalahan akan terus bertambah. Demikian pula yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang, dimana tingkat kedisiplinan karyawan kurang baik, hal ini disebabkan karena seringnya karyawan meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, disamping berbagai alasan tidak masuk kantor dengan surat keterangan ijin. Terlebih lagi bagi karyawan yang bertugas di lapangan sangat rentan terjadinya pembolosan. Mereka enggan kembali ke kantor dan memilih langsung pulang ke rumah. Berikut akan penulis sajikan daftar presensi karyawan PDAM Trunojoyo Sampang.

Tabel 1.1. Rincian Presensi Karyawan PDAM Trunojoyo Sampang Tahun 2000

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Absen			
			Sakit	Ijin	Cuti	Alpa
Januari	21	123	4	8	0	0
Pebruari	21	123	5	8	0	8
Maret	22	123	4	10	0	5
April	17	124	3	11	3	36
Me i	22	124	8	11	1	9
Juni	20	123	6	8	0	17
Juli	21	123	4	20	0	2
Agustus	22	123	3	18	0	8
September	21	123	8	16	2	1
Oktober	21	123	0	6	0	3
Nopember	22	123	3	6	1	3
Desember	18	123	0	4	1	3
Jumlah	248	1.478	48	126	8	109

Sumber Data : PDAM Trunojoyo Sampang

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PDAM Trunojoyo Sampang Tahun 2000

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumah Yang Tidak Hadir
Januari	21	123	12
Pebruari	21	123	21
Maret	22	123	19
April	17	124	53
Me i	22	124	29
Juni	20	123	31
Juli	21	123	48
Agustus	22	123	29
September	21	123	27
Oktober	21	123	9
Nopember	22	123	13
Desember	18	123	8
Jumlah	248	1.478	299

Sumber Data : PDAM Trunojoyo Sampang

Untuk mengetahui prosentase tingkat absensi karyawan PDAM Trunojoyo Sampang Tahun 2000 dapat penulis uraikan sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Karyawan yang tidak hadir} = \frac{299}{1.478} \times 100\% = 20{,}23\%$$

Dari perhitungan prosentase absensi karyawan PDAM Trunojoyo Sampang yang tinggi, sering mengakibatkan pekerjaan banyak yang tertunda dan sulit untuk diselesaikan tepat pada waktunya. Para karyawan cenderung menunda pekerjaan, dengan berasumsi demi menjaga kontinuitas pekerjaan, sehingga beban perusahaan juga semakin menumpuk. Adapun realisasi pekerjaan karyawan PDAM Trunojoyo Sampang pada tahun 2000 dapat penulis sajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2. Realisasi Pekerjaan Sambungan Baru PDAM Trunojoyo Sampang Pada Tahun 2000

BULAN	HARI KERJA	JUMLAH PEGAWAI	DEVIASI DARI PERMINTAAN	
			JUMLAH	%
Januari	147	123	24	16,32
Pebruari	147	123	24	16,32
Maret	154	123	31	20,12
April	126	124	2	1,58
Me i	154	124	17	11,03
Juni	140	123	17	12,14
Juli	147	123	24	16,32
Agustus	154	123	31	20,12
September	147	123	24	16,32
Oktober	147	123	24	16,32
Nopember	154	123	31	20,12
Desember	126	123	3	2,38
Jumlah	1.736	1.478	252	14,51

Sumber Data : PDAM Trunojoyo Sampang

Pelayanan yang diberikan PDAM Trunojoyo Sampang sering dirasakan kurang baik, hal ini dapat dirasakan masyarakat yang mengeluh karena kurang lancarnya saluran air disamping masih banyaknya permintaan masyarakat terhadap sambungan baru tidak semuanya bisa terpenuhi. Sehingga tujuan daripada PDAM Trunojoyo Sampang yaitu memenuhi kebutuhan rakyat tidak bisa berjalan secara optimal.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi yaitu **Pemberian Motivasi Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang, maka rumusan masalah yang dikemukakan pada penelitian ini adalah :

"Apakah pemberian motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan"

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang penulis temukan di Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang, maka tujuan penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang.
2. Untuk menganalisa sekaligus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Memberikan pengalaman yang sangat berharga dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku kuliah dengan realitas sosial, khususnya dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

   a. Sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Trunojoyo Sampang dalam menentukan kebijakan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

   b. Sebagai masukan dalam pengembangan karyawan di bidang manajemen personalia.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

   a. Diharapkan dapat memberi kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep produktivitas kerja karyawan.

   b. Dapat dipakai sebagai referensi dalam penelitian berikutnya.