

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN / DOSEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh

NUR AKHMADI
B 100 040 119

**EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang didasari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu inovasi kerja karyawan guna mencapai hasil yang telah ditentukan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatan dalam menggunakan faktor produksi : alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor paling penting adalah tenaga kerja karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong untuk bekerja adalah motivasi. Dalam kehidupan manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi mereka. Sejalan dengan tujuan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi ini, berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya. Sebagai karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin untuk berbuat / berproduksi Menurut Mc Clelland seorang dianggap untuk berpartisipasi lebih baik dari pada yang lain dalam buruk situasi.

Mc Clelland memusatkan tiga kebutuhan, yaitu :

1.kebutuhan prestasi, Tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat dia pertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan.

2.kebutuhan afiliasi, Ditunjukkan adanya keinginan untuk kerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dia melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerja sama.

3.Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seorang yang ingin mempunyai pengaruh atau orang lain.(Reksohadi dan Handoko, 1994 : 268)

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak. Tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Untuk menjaga kelangsungan operasi perusahaan pimpinan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk dan mengetahui dan mendorong motivasi karyawannya. Semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan pada tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja

yang tinggi sangat diperlukan dalam usaha kerja karyawan untuk mencapai tujuan tujuan perusahaan. Biasanya penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunya motivasi karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan perusahaan dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawanya, sekaligus memberikan jaminan sosial terhadap karyawanya sehingga dapat meningkatkan gairah kerja karyawan.

Motivasi dapat berupa penggunaan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Adanya motivasi tinggi dan jaminan sosial yang tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaan. Pentingnya motivasi dan jaminan sosial menurut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pendekatanya tidak hanya terhadap kalagan dan lingkungan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan jaminan sosial akan menambah semangat kerja karena diselimuti perasaan yang aman dalam bekerja, dengan demikian akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi. Jadi motivasi dan jaminan sosial merupakan faktor penentu dalam mencapai produktivitas. Diharapkan dengan adanya motivasi dan jaminan sosial dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Dari uraian diatas, maka penulis dalam menyusun skripsi ini mengambil judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN / DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian motivasi kerja dan jaminan sosial mempunyai pengaruh secara parsial maupun serempak terhadap produktivitas kerja karyawan / dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta ?
2. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan diantara motivasi kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan / Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai sehubungan dengan adanya permasalahan yang akan dianalisis sebagai berikut :

1. Menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan / Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta baik secara parsial maupun serempak ?
2. Menganalisis manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan diantara pemberian motivasi kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan / Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta ?

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan adanya manfaat yang di terima oleh berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi Peneliti :

Menambah pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Objek Penelitian :

Sebagai bahan pertimbangan untuk kebijakan dalam rangka peningkatan motivasi kerja dan jaminan sosial yang pada akhirnya akan dapat menguatkan produktivitas kerja karyawan