

**PENGARUH TINGKAT PRESENSI DAN AKTIVITAS KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA CV. SAHABAT KLATEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi



**Disusun Oleh :**

**RUSMINI**  
**A 210 050 060**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A . Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada tingkat presensi yang dimilikinya.

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melakukan seleksi pada karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaannya “Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi” Sudarsono (2001: 73). Sebuah perusahaan yang menjadikan SDM sebagai tenaga kerja yang potensi, di butuhkan syarat-syarat tertentu yang harus di miliki oleh para karyawannya. Bahkan dalam hal penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam hal penyelesaian karyawan barunya.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi, alam, skill, teknologi, ketrampilan, tenaga kerja dan lain-lain Simamora (2002:77). Salah satu faktor penting adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tak didukung oleh SDM yang berkualitas. Sebagai pendorong

SDM untuk bekerja adalah motivasi, yaitu minat dan dorongan berasal dari diri karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa selain kualitas SDM, juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (1998:52) "motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan". Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yakni mendorong individu melakukan perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Adanya motivasi dapat meningkatkan aktivitas kerja karyawan.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. "Motivasi penting karena dengan motivasi produktivitas kerja akan bertambah tinggi" Malayu (2001:216). Tanpa adanya motivasi dari karyawan atau pekerja maka terjadi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. "Motivasi

adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual” Robbins (2001:166)

Akan lebih baik jika perusahaan juga mempunyai strategi agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bersungguh-sungguh, berusaha untuk segera menyelesaikan tugasnya, dan berupaya untuk memperoleh sesuatu akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi dalam dirinya rendah maka upaya pun akan rendah.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik, diantaranya dengan meningkatkan motivasi kerjanya. Jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi, maka faktor SDM tetap merupakan faktor yang sangat penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan motivasi kerjanya.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mendapatkan hasil yang maksimal, maka diperlukan aktivitas kerja yang maksimal dan latihan kerja yang tepat. Motivasi kerja ini juga dipengaruhi oleh tingkat presensi dan aktivitas kerja karyawan. Tingkat presensi tinggi berarti menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang itu tinggi jika tingkat presensi yang tidak masuk itu tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang itu rendah. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, suatu organisasi harus

menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan itu sendiri adalah untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Dari masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya adalah rendahnya tingkat presensi dan *turnover* (perputaran) karyawan. Masalah kedisiplinan kerja atau karyawan tidak dapat bekerja secara penuh. Jam kerja yang dilaksanakan untuk produksi tidak digunakan secara penuh. Jika masalah tidak diselesaikan secara cepat oleh manajemen personalia, maka produktivitas sulit tercapai. Menurut Flippo (1999:27) “masalah-masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat presensi yang tidak hadir dan tingginya perputaran karyawan”.

Ranupandoyo dan Husnan (1999: 61) berpendapat bahwa apabila seseorang karyawan tidak hadir ditempat kerjanya, dia dikatakan absent. Tingkat presensi besar dengan kata lain karyawan banyak masuk kerja sehingga akan memudahkan perusahaan mencapai target produksi, misalnya tingkat presensi merupakan perbandingan antara keseluruhan hari-hari yang tersedia untuk bekerja dengan hari-hari yang hilang.

Jika perusahaan sering melakukan penggantian karyawan (*turnover*), maka motivasi kerja secara keseluruhan akan menurun tajam. Hal ini dikarenakan karyawan baru belum memahami prosedur kerja dan membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kerja. Hal ini tentu akan mengurangi produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam rekrutmen tenaga kerja kita harus benar-benar menyeleksi tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar menjamin

tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah tingkat presensi dan aktivitas kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dari kedua factor tersebut akan sangat menentukan motivasi dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan adanya tingkat presensi dan aktivitas kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan demikian tingkat presensi dan aktivitas kerja sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH TINGKAT PRESENSI DAN AKTIVITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT KLATEN

## **B. Pembatasan Masalah**

Agar pemahaman dapat dilakukan dengan mudah dan lebih terarah, maka diperlukan adanya ruang lingkup analisis yang membatasi permasalahan dan pembatasan. Dalam penelitian hanya dibatasi tentang tingkat presensi dengan aktivitas kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten

## **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat presensi dengan motivasi kerja karyawan CV. Sahabat Klaten ?
2. Seberapa besar pengaruh aktivitas kerja dengan motivasi kerja karyawan Cv Sahabat Klaten?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat presensi dan aktivitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV Sahabat Klaten?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat presensi dengan motivasi kerja karyawan CV. Sahabat Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh aktivitas kerja dengan motivasi kerja CV. Sahabat Klaten
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat presensi dan aktivitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Sahabat Klaten..

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pembaca

Sebagai bacaan dan menambah kekayaan pustaka khususnya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## 2. Bagi karyawan

Sebagai tambahan informasi bagi karyawan untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan

## 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui tentang salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## **F. Sistematika Skripsi**

Sistematika merupakan isi yang ada didalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini diuraikan penjelasan teori yang berhubungan dengan tingkat presensi, aktivitas kerja dan motivasi kerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan tentang penjelasan metode penelitian, tempat penelitian, populasi, sample, sampling, teknik pengumpulan data, uji instrumen dan teknik analisis data



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data dan pengujian hipotesis.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berupa kesimpulan dan saran

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN