

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA DI KARTASURA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1

Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh:

INA ZULIYANTI

A. 210 050 080

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang terjadi saat ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan besar, persaingan yang tajam dan teknologi yang canggih. Secara umum dapat diketahui bahwa tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin, sehingga diharapkan bahwa kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Banyak orang mengatakan bahwa tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mencari keuntungan atau laba, karena jumlah laba yang besar menunjukkan perusahaan itu berhasil, dan sebaliknya jika jumlah laba kecil menunjukkan perusahaan tersebut kurang berhasil. Dalam hubungannya dengan keuntungan atau laba sebagai tujuan utama perusahaan, dapat dimengerti bahwa keuntungan atau laba digunakan sebagai alat untuk mengukur kemampuan perusahaan beroperasi pada periode tertentu dengan produktivitas yang dihasilkan.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi karyawan dan lingkungan kerja yang sehat.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan, berarti memberi semangat karyawan untuk

bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor-faktor produksi, alam, skill, teknologi, keterampilan, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dan sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi. Yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 1998: 351). Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan. Minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan itu. Dalam hal ini sering disebut motivasi kerja, yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Suatu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan lainnya. Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan sumber daya manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan mereka (Mathis dan Jackson, 1992: 14).

Sebagai faktor paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat berkembang dan mengalami

kemajuan maka diperlukan atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada dalam perusahaan.

Hubungan antara manager dan bawahannya harus ditangani dengan efektif, jika ingin tenaga kerja dan perusahaan mau tumbuh bersama (Mathis dan Jackson, 1992: 14). Sehingga dengan itu seorang atasan sebagai pihak berkompeten dalam mengelola semua urusan baik manusia, sumber daya manusia maupun modal usaha harus memberikan perhatian yang sesuai karena dalam kenyataan banyak sarana dan prasarana bahan dan peralatan yang modern, apabila tidak digerakkan dan dikelola oleh manusia maka semua itu tidak akan ada artinya terutama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan kesatuan yang kompleks dan berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Salah satu tujuan perusahaan adalah ingin mencapai efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan masalah produktivitas kerja karyawan, karena itu sangat menentukan efektifitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Hal ini mengandung maksud bahwa motivasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain motivasi, peranan sumber daya manusia dalam perusahaan juga penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yaitu manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain

kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral suatu kesimpulan faktor lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekankan pada sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dalam bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Hasil akhir proses seleksi adalah orang-orang yang diterima karyawan baru (T. Hani Handoko, 2001: 102). Bila masukan-masukan diikuti secara benar maka karyawan baru akan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan karyawan yang produktif adalah bukti yang paling baik suatu proses seleksi yang efektif. Sumber daya manusia mampu memberikan potensi barang atau jasa yang menghasilkan aliran kas perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak dapat menjalankan perusahaannya dengan baik.

Usaha rekrutmen tenaga kerja kita harus benar-benar diseleksi tenaga kerja berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, agar menjamin tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga masalah kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dari keduanya akan menentukan produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan adanya motivasi dan sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian motivasi dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh dengan produktivitas suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa motivasi dan kualitas sumber daya manusia sangat mendukung produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HAMUDHA PRIMA MEDIA DI KARTASURA”.

B. Pembatasan Masalah

Mengingat dunia usaha banyak sekali masalah yang dihadapi dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam kesempatan sekaligus. Untuk itu guna menghindari suatu kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan terhadap judul di atas, maka perlu pembatasan masalah sehingga permasalahan jelas dan kesalahan dapat dihindari. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja adalah sebab atau alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi perusahaan untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh terhadap tingkah laku manusia (kartini kartono, 1994: 147). Dalam hal ini yang diteliti adalah motivasi kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Hamudha Prima Media Katasura.
2. Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia (Ahmad.S.Ruky, 2003: 57). Dalam hal ini yang diteliti kualitas tenaga kerja, pekerja, dan karyawan di bagian produksi.

3. Produktivitas kerja karyawan adalah merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara masukan perusahaan, sedangkan keluaran dalam suatu fisik, bentuk dan nilai (Sinungan, 1997: 12).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura?
2. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik mencari data dan pemecahan masalah, adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Kartasura.

E. Manfaat Penelitian

Dengan dibentuknya tujuan penelitian diharapkan akan memberikan manfaat terutama:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi dan kualitas sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis tentang perusahaan terutama yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai suatu masukan dan perbandingan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Skripsi

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, yang secara garis besarnya sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. TINJUAN PUSTAKA

Menjelaskan teori-teori yang melandasi penelitian meliputi: pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan, hubungan motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data.

BAB IV. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini diuraikan mengenai simpulan pengolahan dan penganalisaan data sesuai dengan metode yang digunakan.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.