

**PENGARUH ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA J'ROT GALLERY KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1
Jurusan Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh :

WIWIN
A 210 050 151

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam memasuki persaingan yang semakin ketat disegala bidang usaha pada tahun-tahun yang akan datang dan seiring dengan semakin dekatnya era perdagangan bebas, maka setiap perusahaan atau badan usaha harus dituntut untuk memiliki suatu keunggulan *competitive* tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara agar perusahaan memiliki keunggulan *competitive* tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perkembangan terakhir ini menunjukkan bahwa industri-industri modern lebih sadar akan pentingnya menetapkan pekerjaan sesuai kemampuan orang yang tidak hanya baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kondisi karyawan tetapi juga dapat menembangkan potensinya dalam pekerjaan.

Hal tersebut bisa dilakukan namun bila potensi dasar yang dimiliki karyawan tersebut tidak didukung oleh aspek-aspek lain dalam diri karyawan kemungkinan besar potensi tersebut tidak dapat teraktualisasikan secara prima.

Berkaitan dengan karakteristik perusahaan atau instansi yang memiliki potensi motivasi tinggi diharapkan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan, sehingga akan menimbulkan sikap positif terhadap aktivitasnya dan hasil kegiatan yang dilakukan tersebut akan mempunyai nilai kepuasan yang tinggi.

Besar kecilnya sikap terhadap karakteristik pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan, perhatian dan pengalaman individu selain prestasi,

pengalaman dan pengetahuan tersebut berhubungan dengan situasi yang dihadapi dan untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut diperlukan suatu kreativitas yang tinggi dan perilaku yang tepat sesuai dengan perkembangannya sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Gibson, dkk, 2004 : 87).

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dan konsentrasi, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Karakteristik perusahaan yaitu sifat yang berbeda antara jenis perusahaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan karyawan. Karakteristik dipengaruhi oleh aspek-aspek yang satu sama lain menunjang. Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut merasa termotivasi atau tidak sangat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pekerjaannya.

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan hasil kerja karyawannya maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh karyawan demi tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan

tersebut diwujudkan dalam bentuk produktivitas kerja karyawan. Salah satu indikator produktivitasnya adalah motivasi kerja.

Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut merasa termotivasi atau tidak sangat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tingkat kekayaan tugas yang tinggi memotivasi karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas sehingga motivasi kerja dapat tercapai. Hal tersebut menyebabkan para karyawan mempunyai kepuasan dan motivasi kerja positif yang menyertai pertumbuhan perusahaan. Dengan terbentuknya sikap kerja yang positif dapat mendorong terciptanya peningkatan motivasi kerja.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan

komitmen mereka pada perusahaan, sehingga karyawan akan memiliki motivasi kerja dan produktivitas kerja tinggi. Dengan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan, salah satu yang harus dilakukan oleh manajer pada suatu perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan dan merupakan disiplin kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer dalam mengambil keputusan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia tersebut maka teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi adalah dengan memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2002:71). Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi permintaan harus saling mendukung.

Pada garis besarnya motivasi yang biasa diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negative (Heidjrachman, 2002:204).

Adanya pemberian motivasi, berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga mendorong semaksimal mungkin pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Tujuan perusahaan dapat dicapai bila karyawan dapat melakukan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Untuk menjaga kelangsungan operasi perusahaan maka pimpinan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk mengetahui dan mendorong motivasi karyawannya. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam usaha karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Tujuan motivasi antara lain adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja karyawan perusahaan dapat menilai bagaimana dedikasi, loyalitas dan prestasi dari karyawan apakah memang mudah sepantasnya kenaikan status tersebut diberikan terhadap karyawan yang bersangkutan. Apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan berupaya untuk mendapatkannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan (Nawawi, (1998:351). Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja dari separuh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan perusahaan didalam upaya peningkatan atau pembaharuan prestasi kerja. Determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi. Namun motivasi bukan satu-satunya determinan, variable-variabel lain seperti upaya yang diarahkan kemampuan dan kemampuan masa lalu juga mempengaruhi prestasi (Gibson, 2004: 91).

J'rot Gallery Klaten dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya perlu memperhatikan aspek karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja, karena pada dasarnya seseorang karyawan dalam bekerja sangat memperhatikan karakteristik pekerjaannya dan motivasi kerja yang cukup. Dari uraian diatas maka penulis ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul : **“PENGARUH ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA J'ROT GALLERY KLATEN ”**

B. Pembatasan Masalah

Setiap penelitian selalu menginginkan hasil penelitian yang dilakukan dapat berhasil dengan baik, penyelidikan dapat berhasil dengan baik maka diperlukan beberapa persyaratan yang diantaranya adalah pembatasan terhadap masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sebenarnya judul yang penulis

kemukakan sudah cukup jelas, namun akan penulis uraikan secara terperinci mengenai obyek penelitian dan subyek penelitian yaitu :

1. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah karyawan J'rot Gallery Klaten

2. Subyek penelitian

Subyek penelitian terbatas mengenai pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten

E. Manfaat Penelitian

Keberhasilan dalam suatu penelitian dapat dimanfaatkan untuk tujuan teoritis maupun tujuan praktis. Penulis ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis sendiri merupakan suatu tugas akademis dengan menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama berada di bangku kuliah.
2. Bagi perguruan tinggi agar tercipta hubungan baik antara perguruan tinggi dan masyarakat karena adanya kepedulian terhadap masalah yang ada.
3. Bagi pemerintah sebagai informasi atau masukan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mengambil kebijaksanaan dalam hal ketenagakerjaan.
4. Bagi perusahaan itu sendiri sebagai masukan dalam rangka penerimaan tenaga kerja yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas kerja.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi maka disusun sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang penjelasan teori tentang karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, dan sampling, tehknik pengumpulan data, metode analisis data, uji prasarat analisis data dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang keadaan geografis, latar belakang berdirinya perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, karyawan dan tenaga kerja administrasi, struktur organisasi, visi, misi, tujuan perusahaan, pelaksanaan uji coba angket, uji prasarat analisis, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN