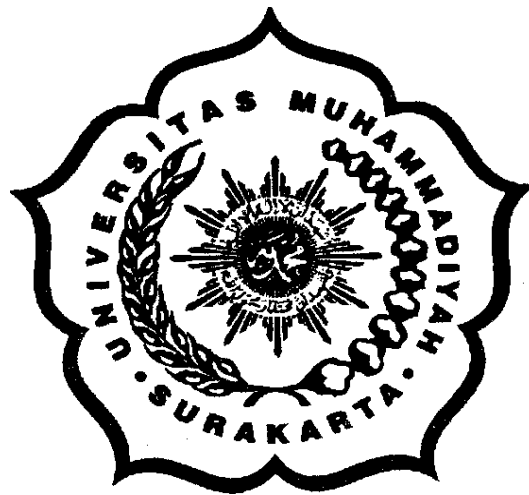


**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. RADIO KARYA
PANCARAN SWARA MEDIA BOYOLALI**

TESIS



Oleh

RAMADHIAN AGUS TRIONO

NPM/NIRM : P100030084

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2006

NOTA PEMBIMBING

Dr.H.M.Wahyuddin.MS

Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Ramadhian Agus Triono

Kepada

Yth. Direktur Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalaamu'alaikum Wr, Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama : Ramadhian Agus Triono

NIM : P100030084

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Radio Karya Pancaran
Swara Media Boyolali

Dengan ini kami menilai tesisi tersebut dapat disetujui untuk digunakan dalam siding ujian tesisi pada program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalaamu'alaikum Wr, Wb.

Surakarta, 2006

Pembimbing

DR. H.M. Wahyuddin, MS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramadhian Agus Triono

NIM : P100030084

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Di PT. Radio Karya Pancaran Swara Media

Boyolali

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis (Penelitian) yang saya laksanakan benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil tiruan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 24 Mei 2006

Yang membuat pernyataan

Ramadhian Agus Triono

INTISARI

Tujuan utama diadakannya penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara faktor-faktor dari motivasi yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali. Beberapa indikator yang termasuk kedalam karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan aspek dari situasi kerja yang dibawa serta kebutuhan dari individu yang bersangkutan dalam upaya mencapai kearah tujuan organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan yang dalam penelitian ini meliputi jumlah tanggung jawab, tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri, tipe imbalan intrinsik, tingkat otonomi, jumlah umpan balik atas prestasi langsung, dan tingkat variasi tugas. Karakteristik situasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja terdekat dan kebijakan-kebijakan organisasi. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus berkualitas dibandingkan pelaksanaan kerja pada masa lalu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swara Media yang berjumlah 35 orang, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Hasil analisa data dan pengujian hipotesis diperoleh koefisien determinasi R^2 0,6967, sehingga variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 69,67 % dan sisanya 30,33 % dipengaruhi oleh variabel luar model penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) menempati urutan pertama dalam memberikan pengaruh kepada variabel produktivitas kerja sebesar 0,4575. Diikuti oleh karakteristik situasi kerja sebesar 0,3649, dan terakhir karakteristik situasi kerja dengan nilai sebesar 0,2651.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh positif dari faktor-faktor motivasi (karakteristik individu, karakteristik, pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Radio Karya Pancaran Swara Media. Produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam menjalankan proses motivasi secara konsisten. Sebaliknya karyawan juga secara sadar harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Hasil akhir yang merupakan harapan-harapan tercapainya tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat terwujud, sedangkan dalam jangka panjang mampu mempertahankan eksistensi perusahaan secara optimal.

ABSTRACT

The main goal of making this report is for knowing how big the influence between motivational factors such as; individual characteristic, job characteristic, and job environmental character to employee's productivity in PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali. Some indicators included in individual characteristic are interest, self-attitude to him/her, job existing, job situation, and individual needs in reaching organizational goals. Job characteristic is employee's characters and duties in which in this research consist of number of responsibility, the satisfaction degree of employee to the job, type of intrinsic reward, autonomy level, feedback number of direct achievement, and level of job variety. Characteristic of job situation are factors that influence job environment consisted of the closest job environment and organizational decisions. Productivity, basically, includes mental attitude and behavior that always have a view that job done now must be more qualified than before.

Population in this research is employees of PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali, consisted 35 persons. Technique of data collecting was done by distributing questioner. Analysis result and hypothesis testing produced determination coefficient of R^2 0,6967; so independent variable (individual characteristic, job characteristic, and job environmental character) together has positif influence significantly to productivity for 69,67% and the rest 30,33% is influenced by outer variables of this research model. The result of this research analysis also shows that individual characteristic placed the first position in giving influence to the productivity variables for 0,4575; followed by characteristic of job situation for 0,3649; and the last is characteristic of job for 0,2651.

It can be concluded that hypothesis in this research there is positif influence from motivational factors (individual characteristic, job characteristic, and job environmental character) to the productivity of employee's of PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali. High productivity is significantly influenced by leader's ability of company in controlling motivating process consistently. Oppositely, the employee should also realize and have commitment in doing their jobs well. The final result that are hopes for getting company's and employee's goals can be reached; while in the long period they can keep the existence of the company optimally

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, rahim, taufiq, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik yang berjudul “ Analisis Pengaruh Faktor–Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolai” . Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mulai proses awal penyusunan hingga selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar–besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H.M. Wahyudin, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana, Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan yang bermanfaat sejak awal penulisan tesis ini.
2. Bapak dan Ibu dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak H.M Sudalyo, selaku Direktur Utama PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali yang telah memberikan ijin kuliah dan ijin penelitian
4. Bapak, Ibu, dan Isteri tercinta yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.

5. Semua rekan dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berperan dalam membantu dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari dalam tesis ini masih banyak ketidak sempurnaan, maka segala saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Terakhir penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 24 Mei 2006

Penulis

Ramadhian Agus Triono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
INTISARI.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Definisi Teori.....	13
1. Motivasi.....	13
2. Faktor–faktor motivasi.....	17
a. Karakteristik individu	18
b. Karakteristik pekerjaan.....	22
c. Karakteristik situasi kerja	23
3. Produktivitas kerja.....	23
a. Pengertian produktivitas.....	24
b. Pendekatan individual.....	25
c. Mencapai produktivitas kerja.....	25
d. Faktor–faktor produktivitas.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 33
A. Populasi dan Sampel.....	33
B. Metode Pengumpulan Data.....	35
1. Data primer.....	35
2. Data sekunder.....	36
C. Definisi Variabel.....	36

D. Instrumen Penelitian.....	38
1. Uji validitas.....	38
2. Uji reliabilitas.....	39
E. Metode Analisis Data.....	39
1 Uji hipotesis	40
a. Uji ketepatan parameter penduga.....	41
1) Uji t.....	41
b. Uji ketepatan model.....	42
1) Koefisien determinasi.....	42
2) Uji F.....	43
c. Uji asumsi klasik.....	44
1) Uji normalitas.....	44
2) Uji heteroskedastisitas.....	45
3) Uji autokorelasi.....	46
4) Uji multikolinearitas.....	47
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 49
A. Deskripsi Data.....	49
1. Lokasi penelitian.....	49
a. Sejarah berdirinya.....	49
b. Struktur organisasi dan personalia.....	50
2. Deskripsi karakteristik responden.....	52

a. Berdasar umur.....	52
b. Berdasar tingkat pendidikan.....	52
c. Berdasar masa kerja.....	53
3. Deskripsi variabel penelitian.....	54
a. Karakteristik individu.....	54
b. Karakteristik pekerjaan.....	55
c. Karakteristik situasi kerja.....	56
d. Produktivitas kerja.....	57
4. Pengujian instrumen penelitian.....	58
a. Uji validitas.....	58
b. Uji reliabilitas.....	63
B. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	63
1. Uji ketepatan parameter penduga.....	64
a. Uji t statistik.....	64
2. Uji ketepatan model.....	65
a. Koefisien determinasi.....	65
b. Uji F-statistik.....	66
3. Uji asumsi klasik.....	66
a. Pengujian normalitas.....	66
b. Pengujian heteroskedastisitas.....	66
c. Pengujian autokorelasi.....	67
d. Pengujian multikolinearitas.....	67

C. Pembahasan.....	68
 BAB IV PENUTUP.....	 77
A. Kesimpulan.....	77
B. Keterbatasan.....	78
C. Rekomendasi.....	79
 DAFTAR PUSTAKA.....	 81
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Variabel yang mempengaruhi proses motivasi dalam situasi Perusahaan.....	18
Tabel 2	Model motivator dan higienis Herzberg.....	23
Tabel 3	Pengambilan sampel.....	34
Tabel 4	Karakteristik responden berdasarkan umur.....	52
Tabel 5	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	52
Tabel 6	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	53
Tabel 7	Hasil uji validitas variabel karakteristik individu (X_1).....	59
Tabel 8	Hasil uji validitas variabel karakteristik pekerjaan (X_2).....	60
Tabel 9	Hasil uji validitas variabel karakteristik situasi kerja (X_3).....	61
Tabel 10	Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y).....	62
Tabel 11	Hasil uji reliabilitas.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Proses motivasional.....	14
Gambar 2	Faktor-faktor motivasi.....	17
Gambar 3	Kerangka dasar pemikiran.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar kuesioner

Lampiran 2 Daftar tabulasi

Lampiran 3 Analisis statistik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menyiapkan perusahaan berkualitas dalam menghadapi era perdagangan bebas yang beberapa saat lagi akan berlangsung, maka perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang sudah saatnya mempersiapkan diri untuk membenahi segala sesuatu di dalam perusahaan seperti membenahi manajemen, strategi, dan sumberdaya yang dimiliki, meliputi sumberdaya manusia dan teknologi untuk memproduksi barang dan jasa. Melalui pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif diharapkan akan memberikan kemajuan usaha dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan.

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan dilakukan melalui aktivitas yang melibatkan individu-individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan oleh sebuah perusahaan adalah, adanya kesadaran individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan-keinginan atau tujuan pribadi, yang kadangkala bisa selaras dengan tujuan perusahaan dan kadangkala tidak (Halim, 2000: 2). Ketidakselarasan tujuan mengakibatkan tujuan perusahaan dan tujuan individu tidak tercapai, sehingga mengakibatkan eksistensi perusahaan berjalan tersendat dan produktivitas menurun, untuk itu diperlukan suatu optimalisasi pengorganisasian, perumusan-perumusan strategi operasional perusahaan, penetapan

tugas, pengawasan operasional kepada seluruh karyawan, pengendalian mutu, termasuk menjalankan proses motivasi.

Semakin tingginya tingkat persaingan saat ini juga akan menuntut semakin dipenuhinya aspek-aspek kepuasan konsumen. Dalam upaya pemenuhan terhadap kepuasan konsumen maka langkah pertama yang harus dilaksanakan sebuah perusahaan adalah mengadakan pembenahan ke dalam perusahaan itu sendiri menyangkut sumber daya manusia sebagai aset terpenting.

Karyawan suatu perusahaan mungkin akan menjalankan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik atau tidak tergantung dari masing-masing individu. Jika tugas yang diemban tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui penyebabnya. Beberapa aspek yang menjadi penyebab, dikarenakan mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau karena tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik. Salah satu tugas dari seorang manajer adalah memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1997: 252).

Para manajer perusahaan dituntut untuk mampu memahami bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, sumber daya manusia sebagai aset terpenting harus diperhatikan baik keahliannya maupun kompensasi yang diberikan. Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, hanya berdasar dari jam kerja yang telah dijalankannya tanpa mempertimbangkan

kualitas kerja yang telah dihasilkannya. Karyawan tentunya dapat memperhatikan ketidakseimbangan tersebut dari hasil yang mereka capai dengan apa yang didapat perusahaan. Ketidak selarasan tersebut akan membuat laju perusahaan menjadi tersendat dan menghambat produktivitas, karena akan muncul sebuah reaksi dari karyawan untuk menuntut kompensasi yang memadai dari hasil yang telah dicapai. Kurang seriusnya perusahaan dalam memotivasi karyawan berdampak pada tuntutan karyawan yang terus menerus dan dimungkinkan dapat mengarah pada konflik.

Penerapan insentif sebagai motivator peningkatan produktivitas kerja banyak didukung oleh berbagai pihak, walaupun masih banyak juga praktisi dan akademisi yang mempertanyakan tingkat kepastian sebagai konsistensi. Brookes (Usmara, 2003: 223) merupakan pihak yang setuju bahwa motivasi berdasarkan insentif berperan dalam produktivitas kerja karyawan, namun insentif bukan satu-satunya aspek dalam memotivasi. Melalui sistem insentif memungkinkan organisasi (1) mendorong tingkat rata-rata motivasi kerja individual; (2) meningkatkan pencapaian yang berorientasi individual; (3) mempertahankan penilaian yang tinggi bagi karyawan yang produktif.

Kesuksesan beberapa perusahaan di luar negeri dalam melakukan motivasi karyawannya menjadi contoh keberhasilan dalam mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang dilakukan melalui satu program motivasi berdasarkan insentif, salah satunya dilakukan oleh Hongkong's DHL, Ltd (Robbins, 2001: 165). Negara-negara seperti Amerika Serikat dan Eropa telah lama menjadikan motivasi sebagai bagian strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, bahkan sebagian besar negara-negara Asia yang dahulu menganggap motivasi bukan

merupakan cara efektif dalam meningkatkan produktivitas sekarang sudah berubah setelah melihat beberapa hasil positif yang dapat tumbuh dari sistem motivasi yang dirancang dengan baik.

Memotivasi orang untuk bekerja dengan baik merupakan salah satu problem pokok dalam setiap organisasi. Dalam lingkungan organisasi ini bukan merupakan tugas yang mudah, karena banyak orang hanya mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi, kreasi, dan inovasi yang belum optimal. Pada dasarnya di setiap organisasi yang di dalamnya terdapat manajer dan karyawan, harus bekerja bersama-sama melaksanakan tugas pekerjaan melalui prosedur operasional yang telah ditetapkan, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang produktif dan menciptakan kepuasan pada karyawan.

Dari tinjauan tersebut penulis melihat terdapat hal yang penting, yaitu mengangkat masalah motivasi yang meliputi beberapa faktor terhadap produktivitas kerja karyawan, meliputi:

1. Sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan) merupakan aset yang penting dalam perusahaan harus diperhatikan, dipertahankan, serta dipenuhi kebutuhannya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan;
2. Sebagai upaya dalam mempertahankan produktivitas yang berkualitas. Karyawan secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan secara optimal, yang selanjutnya akan diberikan bentuk penghargaan dan imbalan dari prestasi yang dihasilkannya. Penghargaan dan imbalan ini diharapkan dapat memberikan kepuasan pada karyawan;

3. Manajer atau pimpinan perusahaan sebagai penentu kebijakan, bersama-sama dengan karyawan berpartisipasi dalam menciptakan norma, nilai, dan turut serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif dengan tujuan untuk mempengaruhi produktivitas kerja yang baik.

Motivasi karyawan tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan bersifat sengaja. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh dengan berbagai tingkat. Motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sisi penting dari motivasi adalah pembangkitan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (penggerakan kearah tertentu). Sifat individual dari motivasi menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para karyawan untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta dengan membuat sistem imbalan dan hukuman, menegakkan standar, peraturan, kebijakan, dan pemeliharaan komunikasi yang efektif. Pendapat senada juga disampaikan oleh Supardi dan Anwar (2004: 47) bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi bukanlah yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti didorong oleh suatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan inilah yang disebut

motivasi. Rasa lapar, kebutuhan untuk merasa aman, dan kebutuhan terhadap prestise merupakan beberapa contoh tentang motivasi.

Strauss dan Sayles (1996: 57) mengungkapkan dalam sebuah organisasi memerlukan internalisasi motivasi sehingga pekerja akan senang melakukan pekerjaan dengan baik. Manajemen memberikan tanggung jawab untuk menciptakan kondisi-kondisi situasi yang kondusif dalam organisasi, sehingga karyawan akan bersedia bekerja untuk tujuan dan sasaran organisasi secara sukarela karena mereka menikmati pekerjaan. Hal ini penting untuk dipahami oleh para manajer adalah bahwa para pekerja yang dianggap memiliki kemampuan-kemampuan kreatif yang belum dimanfaatkan, selanjutnya harus dikembangkan dan diarahkan pada pencapaian sasaran-sasaran perusahaan.

Pada kenyataan yang lain sering terjadi pada perusahaan ketika karyawan telah diarahkan, memiliki pengalaman kerja, dan keahlian, akan tetapi karyawan tersebut tidak menghasilkan produktivitas yang lebih bahkan cenderung tetap. Padahal peningkatan produktivitas sangat berguna untuk meningkatkan nilai perusahaan dan memenuhi kewajiban-kewajiban lainnya, baik kesejahteraan karyawan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan menjalin hubungan dengan *stake holder*.

Untuk memperoleh karyawan yang handal, berdedikasi, loyal, dan memiliki kompetensi unggul, tentunya melalui proses seleksi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Sudah seharusnya bahwa dalam menjalankan tugas pekerjaan karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, namun dalam kenyataannya tidak selalu demikian, tidak sedikit karyawan yang berpengalaman dan memiliki masa kerja yang

cukup lama justru sering menunjukkan produktivitas yang tidak sesuai dengan harapan. Mengapa dapat terjadi? Banyak hal yang mempengaruhinya termasuk motivasi yang kurang konsisten dijalankan perusahaan atau manajer yang kurang mampu memahami arti pentingnya motivasi dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang bermotivasi.

Bagi PT. Radio Karya Pancaran Swaramedia yang dikenal dengan Radio Karysma FM dan telah berkiprah dalam dunia media radio siaran lebih dari 13 tahun, dalam menjalankan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang produktif. Proses operasional radio siaran secara struktural sangat berkaitan satu divisi dengan divisi lainnya sehingga dibutuhkan tim kerja yang *solid*, bertanggung jawab, dan disiplin yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas yang berkualitas. Bila produktivitas tidak baik, maka sangat berpengaruh pula pada kualitas siaran, dengan kata lain bahwa produktivitas perlu mendapat perhatian utama.

Bagian lain yang mendasar pada manajemen melalui sasaran adalah bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diperbaiki, bila para karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses menetapkan harapan-harapan tersebut, dan kapan mereka dinilai hasil-hasilnya. Apabila karyawan gagal berperan secara wajar, seorang manajer harus menilai penyebab masalah tersebut. Prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja hingga lingkungan kerja yang buruk. Menurut Yukl (1998: 8) tantangan bagi seorang manajer

perusahaan adalah untuk menemukan bentuk struktur dan kontrol dalam jumlah yang cocok, yang akan tergantung pada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut dan jenis orang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl (2003: 98) motivasi adalah proses dimana perilaku memperoleh energi dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam teori yang dikembangkan oleh Porter dan Miles (Stoner, 1992: 84) teori ini memandang motivasi sebagai sebuah sistem yang menyeluruh dari berbagai unsur *forces* yang mempengaruhi motivasi dari perilaku karyawan. Teori Porter dan Miles tentang motivasi merupakan penerapan *Content Theory* dari beberapa pendapat seperti; Maslow, Herzberg, dan McClelland. Teori ini mengembangkan tiga karakteristik sebagai unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

Robbins (2001: 22) berpendapat bahwa produktivitas erat kaitannya dengan motivasi dalam pencapaian tujuan dan hasil. Pendapat Robbins mengenai produktivitas apakah benar-benar dipengaruhi oleh motivasi dan seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas, merupakan sebuah hal yang menarik untuk dianalisa mengenai pengaruh yang ada antara motivasi yang merupakan sebuah dorongan secara sadar dari dalam diri individu terhadap tingkat hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas atau yang sering disebut produktivitas kerja.

Radio siaran swasta sebagai salah satu media informasi, hiburan, dan pendidikan saat ini memiliki lebih banyak peluang dan tantangan dalam menjalankan usahanya di bidang *broadcasting*. Pesaing-pesaing yang semakin tumbuh berkembang baik dari

media sejenis ataupun media elektronik lainnya yang semakin jeli melihat peluang pasar. Dalam menghadapi peluang dan tantangan tersebut, radio siaran swasta diharapkan mampu merumuskan strategi pengembangannya berdasarkan kompetensi perusahaan serta didukung aspek kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, visi, dan misi yang serta menyusunnya dalam bentuk *coorporate plan*, namun hal tersebut tidak banyak membantu perkembangan radio siaran tanpa didukung sumber daya manusia yang produktif dan perangkat pendukung operasional yang mutakhir.

Iklim persaingan yang ketat dan produk undang-undang yang semakin membatasi kiprah media radio, maka seluruh jajaran radio siaran swasta dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme baik pada pengembangan usaha, manajemen internal perusahaan, maupun sumberdaya manusia yang unggul.

Eksistensi radio siaran swasta masih dihadapkan dengan efek dari pasar bebas di mana radio-radio asing ikut merambah dunia keradionan nasional yang tentunya makin mengikis porsi iklan dan khalayak pendengar radio yang merupakan jantung strategis dalam menopang kelangsungan hidup media radio siaran. Otonomi daerah yang tidak terkelola pelaksanaannya dengan baik, ditinjau dari aspek kejelasan regulasi, peran lembaga penyiaran, dan produk peraturan lainnya, dapat mengganggu kelancaran eksistensi dan produktivitas kerja karyawan radio siaran swasta. Tarik menarik kepentingan antara institusi pusat dan daerah dalam hal ini lembaga yang mengatur keberadaan radio siaran swasta akan membawa dampak keberadaan radio siaran swasta semakin tidak tertata dengan baik. Melalui berbagai kendala pengembangan sumber daya manusia serta kondisi internal dan eksternal yang

dihadapi saat ini, penulis mencoba untuk meneliti dan menganalisis seberapa besar pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan judul **”ANALISIS PENGARUH ANTARA FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. RADIO KARYA PANCARAN SWARA MEDIA BOYOLALI”**

B. Rumusan Masalah

Untuk semakin mempertajam pembahasan dalam penelitian ini dan banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor motivasi. Secara lebih jelas dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Radio Karya Pancaran Swaramedia?
2. Apakah faktor-faktor motivasi (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja) masing-masing memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah faktor–faktor motivasi (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja) secara serempak/bersama–sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama diadakannya penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara faktor-faktor dari motivasi yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini tentu akan sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menetapkan

kebijakan dalam perusahaan, bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan apakah perlu diupayakan secara optimal proses motivasi dengan memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan, karakteristik situasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada pihak manajemen untuk mengetahui hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sekaligus membantu perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan bagi tiap bagian untuk semakin menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga memberikan manfaat utama bagi perusahaan dalam usaha peningkatan nilai perusahaan;

2. Bagi karyawan

Penetapan kebijakan yang lebih tepat dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berarti akan terjadi peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan yang bersangkutan;

3. Bagi masyarakat

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas dan produktivitas kerja yang untuk kemudian mengarah pada perbaikan tingkat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat luas;

4. Bagi penulis

Memberikan kesempatan kepada penulis untuk membandingkan dan sekaligus mengimplementasikan teori-teori keilmuan yang telah didapat selama ini pada lingkungan profesi.