# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Menghadapi era globalisasi saat ini perusahaan dituntut agar lebih efektif dalam mengelola perusahaannya. Dalam mengelola suatu perusahaan maka dibutuhkan peran pendukung yang akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Peran pendukung yang dimaksud yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran pendukung berjalannya suatu kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena seiring dengan perkembangan jaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia sangat mendukung untuk membantu suatu perusahaan mewujudkan tujuannya. Dalam memilih sumber daya manusia perusahaan memiliki standar yang telah ditetapkan. Jika perusahaan salah dalam menentukan sumber daya manusianya maka perusahaan itu akan merugi. Oleh sebab itu peran manajemen sumber daya manusia merupakan penentu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi perusahaan,

kerena maju atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum tentu menjamin produktivitas yang baik dan tinggi apabila hubungan antara pimpinan dan karyawannya terjalin dengan kurang baik dan juga kurang diberikannya suatu dorongan untuk semangat kerja. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil akan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan secara optimal, cepat dan tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun, dalam upaya pengembangan tidak hanya dilakukan melalui pelatihan saja tetapi juga dalam hal lain yang dapat mendorong suatu kinerjanya akan lebih berkualitas yaitu dengan memberikan motivasi yang akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Guna mencapai *output* yang tinggi. Dan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Hubungan antara pimpinan dan karyawannya harus selalu terjalin dengan baik. Karena ketika memberikan motivasi, motivasi tersebut dapat diterima dengan baik dan dapat dijadikan acuan para karyawan untuk menambah semangat kerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Namun demikian, dalam pemberian motivasi pemimpin harus mengetahui bahwa tingkat kebutuhan setiap orang itu berbeda. Maksud dari tingkat kebutuhan setiap orang berbeda yaitu perasaan dan setiap harapan setiap orang itu berbeda dalam menerima suatu masukan yang berupa dorongan semangat kerja. Oleh sebab itu, motivasi yang diberikan harus benar-benar jelas dan terarah sehingga dapat diterima dengan baik dan sesuai harapan karyawan. Motivasi juga merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan semangat kerja agar lebih baik dari hari kemarin. Motivasi sangat dibutuhkan bagi setiap sumber daya manusia, karena jika karyawan tidak diberi motivasi maka semangat kerja yang ditimbulkan akan sangat buruk dan dapat menyebabkan masalah diberbagai hal. Masalah yang terjadi dapat bermacam-macam, salah satunya yaitu dapat menurunnya produktivitas kerja. Motivasi merupakan penentu sikap seseorang untuk bekerja. Karena setiap perilaku seseorang pasti memiliki faktor pendorong di setiap aktivitasnya, faktor tersebut yaitu motivasi. Oleh karena itu pemimpin harus selalu menimbulkan dan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi karyawan dilakukan guna meningkatkan kuantitas kerja karyawan. Jika motivasi yang diberikan kurang maka akan berpengaruh besar bagi kuantitas yang dihasilkan dan dampak dari semua itu akan berakibat buruk bagi perusahaan. Pemberian motivasi karyawan selalu mempunyai tujuan yang jelas, namun jika motivasi yang diberikan tanpa adanya arah dan tujuan yang tidak jelas maka motivasi tersebut tidak akan mudah diterima oleh para karyawan. Maka dari itu, hubungan antara atasan dan para karyawannya harus terjalin dengan baik. Dengan terbentuknya hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan baik, maka pemimpin dapat dengan mudah untuk memberikan motivasi karena mengetahui karakter dari setiap karyawannya dan dapat dengan mudah untuk saling mengenal.

Motivasi diberikan guna mencapai produktivitas yang tinggi. Karena salah satu penentu naiknya produktivitas kerja merupakan dorongan yang sering diberikan atasan kepada karyawannya. Karena akan terasa percuma jika sumber daya manusia yang ada diperusahaan beribu-ribu banyaknya namun tanpa diberikannya motivasi karyawan tidak akan mempunyai dorongan untuk menyemangati dirinya sendiri. Karena semangat yang ditimbulkan dari jiwa seseorang bukan hanya dari faktor eksternal saja tetapi juga dari faktor internal. Tetapi para pemimpin harus mengetahui keinginan setiap karyawannya, perasaan yang dimiliki karyawan dan dengan begitu pemimpin dapat mengetahui motivasi yang seperti apa dan bagaimana yang dapat diberikan kepada karyawan agar tersampaikan dengan jelas dan terarah. Dorongan dari diri sendiri saja tidak akan cukup untuk meningkatkan semangat kerja, tetapi dorongan yang selalu diberikan atasan kepada bawahan akan terasa sangat membantu dalam penyelesaian tugaas. Maka dari itu motivasi sangat dibutuhkan dan selalu berperan penting dalam segala hal termasuk untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

PT KWANGLIM YH INDAH merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian jadi atau *garment*. PT Kwanglim YH Indah berdiri sejak tahun 2011 tepatnya pada bulan Desember, perusahaan ini merupakan perusahaan milik Korea dengan status perusahaan yaitu swasta. Dengan nama pemilik Hur Myeon Young yang menjadi Presiden Direktur Perusahaan. PT Kwanglim YH Indah merupakan perusahaan yang memproduksi pakaian atasan dan bawahan mulai dari anak kecil hingga dewasa dengan *brand* yang berbeda. *Brand* yang diproduksi oleh perusahaan merupakan *brand* ternama di luar negeri maupun di dalam negeri. *Brand* tersebut antara lain Puma, TCP (*The Children’s Place*), *Family Dollar*, *OshKosh B’gosh*, *Carter’s*. Perusahaan menjalankan kerjasama yang baik dengan *brand-brand* tersebut pada sektor *cutting* dan *sewing*. Oleh sebab itu tidak heran jika di perusahaan pakaian jadi atau sering disebut pabrik *garment* oleh masyarakat memerlukan tenaga kerja yang cukup terbilang banyak. Keseluruhan tenaga kerja yaitu kurang lebih 1.562 tenaga kerja.

Produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai sesuatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya semakin tinggi persyaratan yang diperlukan (*input*) untuk menghasilkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Berdasarkan penjajagan yang telah dilakukan di PT Kwanglim YH Indah terdapat masalah pada produktivitas kerja karyawan PT Kwanglim YH Indah, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan dalam pembuatan produk. Misalnya target untuk penyelesaian brand TCP sebanyak 2500 pcs per bagian atau *line* dalam sehari namun hanya tercapai 2300 pcs. Untuk melengkapi data tersebut peneliti sertakan tabel data jumlah target dan hasil produk yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi yaitu pada bagian penjahitan atau *sewing* pada PT Kwanglim YH Indah, sebagai berikut:

##### **Tabel 1.1**

##### **Jumlah Target dan Hasil**

##### **Produk yang Dihasilkan Sewing**

##### **Pada Bagian Produksi**

##### **Pada PT Kwanglim YH Indah**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target | Hasil | Persentase (%) |
| Januari | 1.192.048 | 1.084.369 | 91,0% |
| Februari | 761.995 | 633.901 | 83,2% |
| Maret | 1.053.974 | 874.593 | 83,0% |
| April | 990.696 | 836.641 | 84,4% |
| Mei | 929.235 | 807.527 | 86,9% |
| Juni | 575.713 | 518.463 | 90,1% |
| Juli | 742.258 | 671.616 | 90,5% |
| Agustus | 950.305 | 873.062 | 91,9% |
| September | 806.325 | 703.756 | 87,3% |
| Oktober | 939.156 | 798.583 | 85,0% |
| November | 1.025.721 | 955.131 | 93,1% |
| Desember | 1.010.908 | 950.105 | 94,0% |
| Jumlah | **10.978.334** | **9.707.747** | **88,4%** |

*Sumber: PT. Kwanglim YH Indah Tahun 2017*

1. Semangat kerja yang kurang dalam diri karyawan. Semangat kerja seharusnya selalu diberikan setiap hari agar lebih baik dari hari kemarin. Dengan membangkitkan semangat kerja karyawan, atasan akan menerima hasil yang lebih optimal. Contoh, di PT Kwanglim YH Indah sebelum bawahan melalukan tugas yang akan dijalankannya misalnya pada bagian produksi yaitu pada bagian *sewing* atau penjahitan, atasan datang hanya mengontrol tanpa memberi dorongan berupa semangat untuk para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam pencapaian target agar pegawai tidak harus melakukan *over time* (lembur) dalam bekerjanya.

Masalah-masalah tersebut disebabkan karena motivasi yang diberikan oleh atasan PT Kwanglim YH Indah kepada bawahan kurang, yaitu seperti:

1. Kurang memahami perilaku bawahan. Dengan memahami perilaku para karyawannya maka akan lebih memudahkan pemimpin untuk memberikan motivasi kerja bagi karyawannya. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama. Seperti pada PT Kwanglim YH Indah, setiap pimpinan pada bagian penjahitan, pada proses produksi harusnya dalam waktu 1 jam tercapai target 100 dengan jumlah karyawan 15 namun hasil yang dicapai kurang dari apa yang ditargetkan. Semua itu disebabkan oleh pimpinan yang hanya mengenal karyawan tanpa mengetahui perilakunya seperti apa dan dalam memotivasi teknik yang digunakan pimpinan kurang tepat.
2. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama. Seperti para karyawan PT Kwanglim YH Indah yang selalu mempunyai rasa yang mana ingin diberikan motivasi yang jelas agar mudah dipahami dan motivasi yang terarah dengan harapan agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan target yang ditetapkan perusahaan akan terselesaikan dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Karena jika tidak diberikan dorongan berupa semangat kerja maka dalam bekerja para karyawan akan merasa bosan dan kurang semangat.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi khususnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang akan dituangkan dalam bentuk laporan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KWANGLIM YH INDAH”.**

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti uraikan dalam latar belakang penelitian, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaa pemberian motivasi kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah?
2. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah?
4. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi karyawan PT Kwanglim YH Indah dan usaha apa saja yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut dalam mengatasi masa
5. lah yang diatasi?

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menemukan permasalahan sebagai berikut: **“Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kwanglim YH Indah”**.

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Setelah mengidentifikasi di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan motivasi kerja karyawan di PT Kwanglim YH Indah.
2. Mengetahui bagaimana keadaan produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi trhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah.
4. Mengetahui hambatan-hambatan dan upaya untuk mengatasi masalah yang terjadi pada PT Kwanglim YH Indah.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

Dapat memberikan manfaat, menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

#### **1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

1. Peneliti, diharapkan dapat lebih memahami ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta dapat menambah pengetahuan dan memperoleh pengalaman penting khususnya mengenai motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah.
2. Perusahaan, diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mendukung program pemberian motivasi yang efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Kwanglim YH Indah.
3. Pembaca, diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

## 1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### **1.4.1 Kerangka Pemikiran**

Karyawan merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu dalam pencapaian tujuannya atasan harus bisa selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja baru bagi karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan selalu diberikannya dorongan berupa motivasi yang akan membangkitkan semangat kerjanya, atasan perlahan-lahan harus selalu memahami perilaku bawahannya dan harus bias mengambil hati bawahan bahwa motivasi yang selalu diberikan merupakan semangat baru untuk para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan rangkaian kegiatan. Manfaat bagi karyawan dengan diberikannya motivasi, karyawan akan lebih mampu dalam menjalankan tugasnya dengan semangat yang ditimbulkan dari diri sendiri dan didorong dengan pemberian motivasi para pimpinan kepada bawahan. Karyawan bisa lebih meningkatkan hasil kerjanya dan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan selalu memenuhi target perusahaan tanpa melakukan *over time* yang memang membuat karyawan bosan untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu, perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif karena dalam pencapaian target hasil yang diberikan akan sesuai dengan target. Produktivitas perusahaan akan tetap meningkat dan tidak akan pernah menurun.

Guna mempermudah dalam pemecahan masalah, maka diperlukan suatu anggapan atau kerangka pemikiran yaitu berupa teori.

**Menurut Gitosudarmo (2001)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:111)**

**“Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.**

Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk menentukan produktivitas perusahaan. Dengan tanpa adanya motivasi dari dalam diri karyawan dan tanpa dibantu diberikannya dorongan dari para atasan, maka tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai. Namun, jika motivasi para karyawan dapat ditumbuhkan maka akan terwujudnya tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi menurut **Edy Sutrisno (2017:144)** antara lain:

1. **Memahami perilaku bawahan**

**Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.**

1. **Harus berbuat dan berperilaku realistis**

**Seseorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.**

1. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda**

**Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.**

1. **Mampu menggunakan keahlian**

**Seseorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi oleh bawahan dalam melaksanakan tugas.**

1. **Pemberian motivasi harus mengacu pada orang**

**Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri.**

1. **Harus dapat memberi keteladanan**

**Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya.**

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Karena dengan diberikannya motivasi semangat kerja karyawan akan meningkat. Dengan selalu diberikannya motivasi, produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat dan dengan kuantitas yang lebih baik lagi.

Pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas factor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya**. Menurut Tohardi (2002)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:100)** “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (*input*) dengan apa yang di masukkan (*output*). Indikator-indikator produktivitas menurut **Edy Sutrisno (2017:104)**, meliputi:

1. **Kemampuan**

**Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.**

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

**Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.**

1. **Semangat kerja**

**Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.**

1. **Pengembangan diri**

**Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan mellihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.**

1. **Mutu**

**Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.**

1. **Efisiensi**

**Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.**

Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena motivasi merupakan sebuah cerminan penting dan utama yang akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian motivasi terus menerus dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan para karyawan untuk lebih memperbaiki dan meningkatkan hasil kerjanya. Namun, motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Salah satu sumber eksternal motivasi adalah dalam organisasi. Oleh sebab itu, para atasan sebaiknya dapat menciptakan iklim yang dapat memotivasi para bawahannya. Seorang karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Motivasi merupakan salah satu factor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **1.4.2 Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT KwanglimYH Indah”.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah keikutsertaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan.
2. Signifikan adalah suatu hal yang sangat penting dan tidak lepas dari suatu persoalan.
3. Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dimana aktivitas tersebut disertai dengan semangat yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengeluaran (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Untuk melengkapi hipotesis maka menggunakan hipotesis statistic, sebagai berikut:

1. Ho : rs < 0 ; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) pada PT Kwanglim YH Indah.
2. H1 : rs > 0 ; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT Kwanglim YH Indah.
3. rs, sebagai symbol untuk mengatur eratnya pengaruh dua variabel penelitian yaitu Motivasi (X) dan Produktivitas kerja (Y) pada PT Kwanglim YH Indah.
4. alpa (α), yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpangan baku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau α = 0,05. Apabila terjadi kesalahan / kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

## 1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi

Lokasi peneliti dilakukan di PT. Kwanglim YH Indah yang berada di Jl. Raya Pagaden – Subang, Gembor II, RT 18/06, Pagaden, Subang, Jawa Barat, Indonesia.

1. Lamanya Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan. Dari mulai tahap penjajagan sampai dengan tahap pengujian, yaitu dari bulan Oktober sampai dengan Maret 2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Tahun 2018/2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | TAHAP PERSIAPAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Perbaikan Hasil Seminar UP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | TAHAP PERSIAPAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengmpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b.Wawacara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Kuesioner |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | TAHAP PERSIAPAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pembuat Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |