

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP GAJI, INSENTIF DAN
LINGKUNGAN KERJA DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG**



SKRIPSI

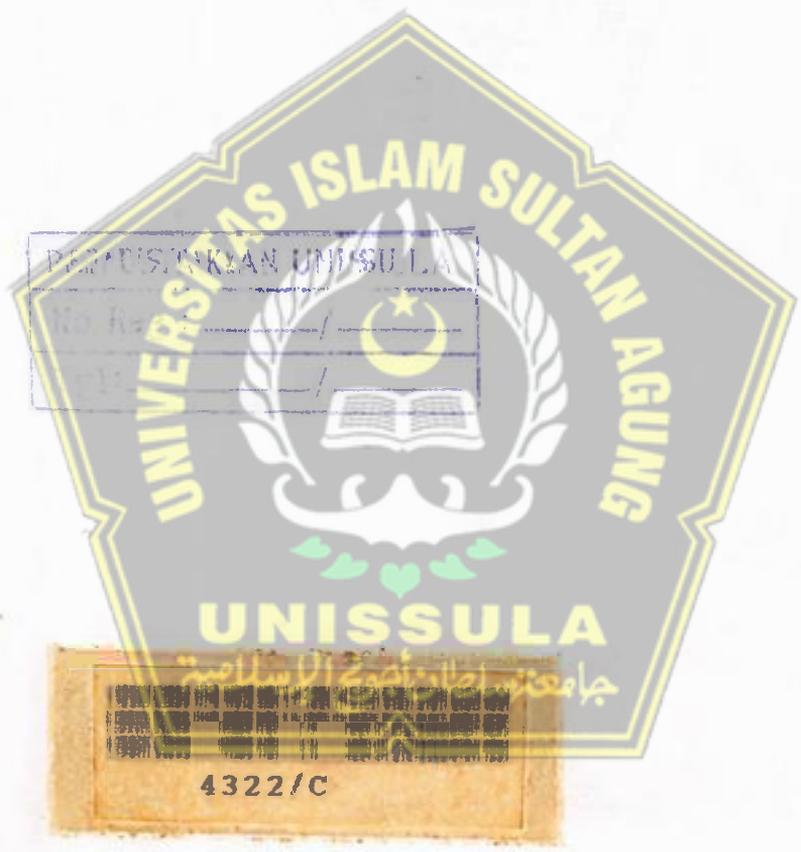
Oleh:

Medina Hajar Aswati

07990053

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2003**

4322/C, 15-4-04, — F.P.Si Comendy, .. 14-04-2004



PERPUSWAKHYAN UNISSULA
No. Re: _____ / _____
di: _____

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA KARYAWAN DITINJAU
DARI PERSEPSI TERHADAP GAJI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh

MEDINA HAJAR ASWATI

07.99.0053/99.6.101.18000.50050

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal:

27 Maret 2004

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dra. Hj. Fadhilah Taher

2. Drs. Achmad Mutho' M. Rois, M.Si

3. Drs. M. Bachroni, SU

Semarang, Maret 2004

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Fakultas Psikologi

Dekan



Dra. Hj. Fadhilah Taher

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Bapak, ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, kesabaran, dorongan, semangat, nasehat dan doa yang tiada henti juga pengertiannya.
- ❖ Kakak-kakakku tersayang yang telah memberiku semangat, membantuku juga menjagaku selama ini.

HALAMAN MOTTO

Usaha dan Doa adalah kunci suatu keberhasilan

Medina. H. A

*Sesungguhnya keadaan – Nya apabila Dia menghendaki sesuatu
hanyalah berkata kepadanya: “Jadi lah !” maka terjadi lah ia*

(Surat Yaa Siin ayat 82)



Ucapan Terima Kasih

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya dan atas keridhoan dan anugerah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga kesulitan-kesulitan yang penulis temukan selama penyusunan skripsi dapat teratasi. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dra. Hj Fadhilah Taher, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. M. Bachroni, SU, selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan perhatian, bimbingan, kritikan maupun saran mulai dari pembuatan skripsi sampai skripsi ini selesai.
3. Bapak Ruseno Arjanggal, S. Psi, Psi, selaku dosen pembimbing pendamping yang penuh ketelitian, kesabaran dan kebijaksanaan dalam memberikan bimbingan dan masukan-masukan kepada penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bantuan kepada penulis sebagai bekal penyusunan skripsi.
5. Ibu Ana, selaku Kepala Humas PT. Nyonya Meneer Semarang yang telah memberi ijin dan membantu penulis dalam mengadakan penelitian.
6. Staff PT. Nyonya Meneer, terima kasih atas kerja samanya.

7. Bapak dan Ibu atas segala doa, perhatian, kasih sayang, kesabaran dan dorongan serta segala nasehat yang diberikan kepada penulis.
8. Kakak-kakakku Mas Anto, Mbak Imuet, A Dadan, Mbak Melly, A Tio, A Edy yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa serta semangat kepada penulis.
9. Untuk keponakan-keponakanku yang tersayang : Rira, Dhaifan, Quisha dan Abin.
10. Untuk Handoko, teman spesial yang selalu membantuku dalam suka maupun duka serta kesabaran dan ketulusannya.
11. Untuk Tati, pengasuhku dari kecil yang dengan setia mendengarkan keluh kesahku.
12. Untuk teman-teman yang selalu membantuku : Lia, Wulan, Sari, Desy, Ulfa, Atik, Ria, Mbak Tuti, Linda, Ayuk, Yayan.
13. Untuk semua teman-teman dan saudaraku yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dorongan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu segala kritik dan saran sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang,

Maret 2004

Penulis

DAFTARISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTARISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xiii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
BAB II Landasan Teori	
A. Motivasi Kerja	
1. Pengertian Motivasi	11
2. Pengertian Motivasi Kerja	12
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	13

G.	Hipotesis	45
BAB III Metodologi Penelitian		
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	47
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
C.	Populasi dan Subjek Penelitian	49
D.	Metode Pengumpulan Data	50
E.	Validitas dan Reliabilitas	54
F.	Metode Analisis Data	56
BAB IV Persiapan, Pelaksanaan dan Hasil Penelitian		
A.	Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	
1.	Orientasi Kanchah	58
2.	Persiapan Pengambilan Data	61
B.	Pelaksanaan Penelitian	69
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	
1.	Uji Asumsi	72
2.	Uji Hipotesis	74
D.	Pembahasan	77
BAB V Penutup		
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

G.	Hipotesis	45
BAB III Metodologi Penelitian		
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	47
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
C.	Populasi dan Subjek Penelitian	49
D.	Metode Pengumpulan Data	50
E.	Validitas dan Reliabilitas	54
F.	Metode Analisis Data	56
BAB IV Persiapan, Pelaksanaan dan Hasil Penelitian		
A.	Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	
1.	Orientasi Kanchah	58
2.	Persiapan Pengambilan Data	61
B.	Pelaksanaan Penelitian	69
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	
1.	Uji Asumsi	72
2.	Uji Hipotesis	74
D.	Pembahasan	77
BAB V Penutup		
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Blue Print Skala Motivasi Kerja terhadap Persepsi Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja	52
Tabel 2 : Blue Print Skala Persepsi Gaji	53
Tabel 3 : Blue Print Skala Persepsi Insentif	53
Tabel 4 : Blue Print Skala Persepsi Lingkungan Kerja	53
Tabel 5 : Sebaran Item Skala Motivasi Kerja	62
Tabel 6 : Sebaran Item Skala Persepsi Gaji	63
Tabel 7 : Sebaran Item Skala Persepsi Insentif	63
Tabel 8 : Sebaran Item Skala Persepsi Lingkungan Kerja	64
Tabel 9 : Rincian Item Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja	66
Tabel 10 : Rincian Item Valid dan Gugur Skala Persepsi Gaji	67
Tabel 11 : Rincian Item Valid dan Gugur Skala Persepsi Insentif	68
Tabel 12 : Rincian Item Valid dan Gugur Skala Persepsi Lingkungan Kerja	68
Tabel 13 : Rincian nomor baru Skala Motivasi Kerja	70
Tabel 14 : Rincian nomor baru Skala Persepsi Gaji	70
Tabel 15 : Rincian nomor baru Skala Persepsi Insentif	71
Tabel 16 : Rincian nomor baru Skala Persepsi Lingkungan Kerja	71
Tabel 17 : Uji Normalitas Sebaran	72
Tabel 18 : Statistik Deskriptif	74
Tabel 19 : Koefisien Korelasi	76

DAFTAR LAMPIRAN

A. SKALA PENELITIAN

(A – 1)	Motivasi Kerja	87
(A – 2)	Persepsi Gaji	93
(A – 3)	Persepsi Insentif	96
(A – 4)	Persepsi Lingkungan Kerja	99

B. DATA KASAR UJI COBA SKALA

(B – 1)	Data Kasar Motivasi Kerja	103
(B – 2)	Data Kasar Persepsi Gaji	109
(B – 3)	Data Kasar Persepsi Insentif	113
(B – 4)	Data Kasar Persepsi Lingkungan Kerja	117

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

(C – 1)	Motivasi Kerja	123
(C – 2)	Persepsi Gaji	126
(C – 3)	Persepsi Insentif	128
(C – 4)	Persepsi Lingkungan Kerja	130

D. DATA KASAR SKALA PENELITIAN

(D – 1)	Motivasi Kerja	133
(D – 2)	Persepsi Gaji	139
(D – 3)	Persepsi Inentif	143
(D – 4)	Persepsi Lingkungan Kerja	147

E. HASIL PENELITIAN

(E – 1) Uji Normalitas	152
(E – 2) Uji Linieritas	154
(E – 3) Uji Regresi	158

F. PELAKSANAAN PENELITIAN

(F – 1) Surat Ijin Penelitian	164
(F – 2) Surat Bukti Penelitian	166



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP GAJI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG

ABSTRAKSI

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Bagi suatu perusahaan motivasi kerja seorang karyawan sangat perlu dan mempunyai manfaat yang sangat besar. Untuk menghasilkan motivasi kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu, faktor pemberian gaji, pemberian insentif dan suasana lingkungan kerja yang baik. Semakin baik pemberian gaji dan insentif serta adanya lingkungan kerja yang baik maka semakin baik pula motivasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang. Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Multiple Regression* dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows Release 10.0* versi tahun 1999. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *random sampling*.

Untuk skala motivasi kerja terdiri dari 35 aitem dengan r_{xy} berkisar antara 0,3606 – 0,8333 dan $\alpha = 0,9331$, skala persepsi terhadap pemberian gaji terdiri dari 20 aitem dengan r_{x1y} berkisar antara 0,3245 – 0,7507 dan $\alpha = 0,8632$, skala persepsi terhadap pemberian insentif terdiri dari 22 aitem dengan r_{x2y} berkisar antara 0,3180 – 0,7909 dan $\alpha = 0,8827$ dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja terdiri dari 25 aitem dengan r_{x3y} berkisar antara 0,3571 – 0,7288 dan $\alpha = 0,8663$.

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows Release 10.0* versi tahun 1999 diperoleh besarnya korelasi antara persepsi gaji dengan motivasi kerja adalah sebesar $r_{x1y} = 0,800$ dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi pemberian gaji dengan motivasi kerja yang tergolong kuat, positif dan sangat signifikan ($p < 0,01$). Besarnya korelasi antara persepsi insentif dengan motivasi kerja adalah sebesar $r_{x2y} = 0,785$ dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi pemberian insentif dengan motivasi kerja yang tergolong kuat, positif dan sangat signifikan ($p < 0,01$) dan besarnya korelasi antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $r_{x3y} = 0,840$ dengan $p = 0,000$, hal ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang tergolong kuat, positif dan sangat signifikan ($p < 0,01$). Sedangkan besarnya korelasi antara persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $R = 0,867$ dengan signifikansi

sebesar $p < 0,01$, hal ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja yang tergolong kuat, positif dan sangat signifikan ($p < 0,01$). Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa keempat hipotesis penelitian ini telah terbukti kebenarannya. Semakin baik perusahaan memberikan gaji dan insentif serta menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Berdasarkan hasil *Multiple Regression* diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,751$ atau sebanyak 75,1 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya faktor rasa aman, masa depan, jenis pekerjaan, nama baik tempat kerja, teman kerja, atasan, jam kerja, jaminan sosial, pengembangan kemampuan karyawan, pengembangan karier dan perlindungan, hubungan sosial dan hak karyawan.



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia sehari-hari tidak lepas dari masalah kerja atau bekerja. Kerja atau bekerja merupakan salah satu perwujudan aktivitas manusia baik aktivitas fisik atau aktivitas mental. Selama hayatnya manusia tetap melakukan kerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami kesulitan atau kesukaran di dalam memenuhi kebutuhan psikologi maupun kebutuhan fisik. Aktivitas kerja yang didorong untuk kebutuhan disebut motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat.

Ducan (1992, h. 78) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas kerja seseorang juga ikut menentukan besar hasilnya suatu prestasi. Seperti halnya juga karyawan dituntut mempunyai motivasi kerja yang dapat menentukan prestasinya.

Dewasa ini pada dasarnya setiap pimpinan baik perusahaan swasta maupun badan usaha milik negara selalu berusaha mendapatkan jalan yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penunjang keberhasilan perusahaan. Diantara sumber daya perusahaan yang ada, Sumber Daya Manusalah yang paling

menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini karena Sumber Daya Manusia adalah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut. Oleh karena peran Tenaga Kerja atau Sumber Daya Manusia dalam perusahaan, motivasi kerja sumber daya tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan.

Motivasi kerja sendiri pada hakekatnya adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya atau tinggi rendahnya motivasi kerja akan turut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Yang mempunyai motivasi kerja tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Meningkatnya motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan bila prestasi kerja yang dihasilkan baik maka akan lebih memajukan perusahaan itu sendiri.

Pada kenyataannya motivasi kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya berbeda. Keberadaan karyawan di suatu perusahaan selalu dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga menunjang keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Dalam perkembangan lebih lanjut, apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu tidak sama, dengan motivasi kerja yang tinggi akan mencapai prestasi sebaik mungkin. Disini faktor motivasi memegang peranan penting, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan

Untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, perusahaan biasanya memberikan sarana dan prasarana yang bentuknya bermacam-macam, salah satunya

adalah insentif atau yang lebih dikenal dengan bonus dan pemberian gaji yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Maksudnya adalah walaupun lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi akan tetapi secara tidak langsung pengaruh lingkungan kerja akan terasa didalam proses kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Terciptanya lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Adanya bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan gaji yang memadai sesuai dengan pekerjaannya diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Untuk itu, sudah seyakinya perusahaan memperhatikan apa yang dilakukan karyawan dan berusaha memenuhi kebutuhan pokok dari karyawan tersebut, hal ini bertujuan agar Tenaga Kerja yang ada dalam perusahaan dapat bertahan. Bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan bermacam-macam, antara lain adalah dengan cara pemberian insentif dan pemberian gaji yang memadai serta lingkungan kerja yang baik.

Pada kenyataannya ketika melakukan orientasi di perusahaan PT. Nyonya Meneer Semarang bahwa memang persepsi karyawan satu dengan karyawan lainnya adalah berbeda karena sebut saja karyawan A mengatakan bahwa dia merasa cukup dengan gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada dirinya juga lingkungan tempat bekerja dia merasa senang tetapi ketika dilakukan orientasi dengan karyawan

yang lain sebut saja dia karyawan B mengatakan bahwa dia merasa tidak puas dengan gaji, insentif dan lingkungan kerja tempat dia bekerja.

Ini disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dalam hidup mereka karena ketika dilakukan orientasi kembali ternyata karyawan A merasa puas dengan gaji, insentif dan lingkungan kerjanya karena dia adalah orang yang belum menikah dan masih tinggal bersama orang tuanya tetapi beda dengan karyawan B dia merasa tidak puas karena dia adalah karyawan yang sudah menikah dan memiliki satu orang anak dan tempat tinggal yang dia miliki juga masih menyewa.

Dengan melihat keadaan inilah bahwa memang manusia bekerja dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tapi kadang kala apa yang kita harapkan beda dengan kenyataannya atau bisa disebut *das sein and das solen*.

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Huiit, 2001, h. 4). Insentif merupakan pendorong atau perangsang bagi karyawan yang aktif bekerja dan berkontidite baik, agar lebih bersemangat dan berpartisipasi dalam meningkatkan produksi dan efisiensi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan-keuntungan. Insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat lebih meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya dan dapat

mengimbangi biaya hidup yang cenderung meningkat. Pemberian insentif harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi perusahaan dan karyawan.

Insentif diberikan kepada karyawan yang dapat melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat menambah keuntungan perusahaan, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, Program-program insentif terdiri dari 2 jenis, yaitu:

- a. Program Insentif Individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
- b. Program Insetif Kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada semua kelompok karyawan (Berdasarkan Departemen Divisi atau Kelompok Kerja), karena melampaui standar-standar pafitabilitas, produktivitas atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan, karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Bagi kebanyakan orang suatu sistem imbalan berarti upah atau gaji. Di luar itu apapun yang diberikan oleh pemakai tenaga kerja kepada karyawannya dipandang sebagai tambahan atau sampingan, terutama karena biasanya jumlahnya tidak sebesar upah atau gajinya. Maka dapat dikatakan bahwa sistem imbalan terdiri dari 2 komponen utama, yaitu :Kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja yakni upah

dan gaji, serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja tetapi diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja kepada karyawannya yang oleh para karyawan dipandang sebagai penghasilan tambahan karena komponen utama penghasilan mereka tetap upah dan gaji.

Gaji adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diterima secara tetap. Besarnya tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar pula terhadap motivasi kerja karyawan (Budi Soetjipto, 2000, h. 2). Dengan kata lain, jika karyawan memandang gaji yang mereka peroleh telah memadai dan sesuai dengan harapannya maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya gaji merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa gaji yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya terhadap orang lain. Kemampuan perusahaan untuk menggaji (ability to pay) sering digunakan sebagai alasan perundingan kolektif antara serikat pekerja dalam usaha untuk membuktikan bahwa keuntungan perusahaan adalah cukup untuk mendukung tuntutan gaji mereka.

Kemampuan perusahaan untuk membayar dipengaruhi oleh produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Dalam membuat kenaikan tingkat gaji, perusahaan perlu melihat di luar gambaran keuntungan segera dan ramalan kondisi finansial perusahaan di masa depan. Pada umumnya, lebih mudah menghindari kenaikan gaji yang besar daripada memotongnya di belakangan hari karena kesulitan keuangan. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji yang banyak pada masa-masa sejahtera kemungkinan menanam benih-benih bencana jika perusahaan mengalami kebangkrutan. Maka dari itu keputusan tingkat gaji haruslah dipikirkan secara masak-masak guna menghindari penggunaan berlebihan sumber daya perusahaan.

Selain faktor gaji dan insentif masih ada faktor lain yang mempunyai pengaruh dengan motivasi kerja karyawan yaitu lingkungan kerja karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan kegiatan kerja karyawan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan tempat dilakukannya kegiatan kerja yang meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan ditempat kerja dan keamanan kerja para karyawan (Agus Ahyari, 1994, h. 32). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang dimaksud disini adalah hubungan antara karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan.

Dalam orientasi penulis, fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT. Nyonya Meneer Semarang sudah cukup baik. Disini dapat diketahui dengan komentar-komentar ataupun "*cletukan-cletukan*" yang terjadi diperusahaan ini bahwa karyawan senang dengan suasana di dalam lingkungan kerjanya karena hubungan yang terjadi dalam lingkungan kerja ini sangat kooperatif sekali, karyawan satu

dengan karyawan lainnya saling membantu, ini dapat dilihat ketika salah satu karyawan meminta tolong temannya dengan senang hati temannya itu menolong. Dan juga suhu udara yang sejuk dalam ruangan, membuat karyawan lebih memilih di dalam kantor daripada harus keluar.

Faktor-faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena faktor-faktor ini ada pengaruhnya terhadap karyawan, baik karyawan tingkat bawah, menengah maupun tingkat atas. Dapat dilihat kenyataannya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, karena hal itu akan membawa dampak yang kurang baik terhadap aktivitas perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dapat membuat merasa aman dan nyaman di tempat kerja, apabila hal tersebut tidak diperhatikan, maka hal yang tidak diinginkan akan segera timbul seperti turunnya semangat kerja, tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat kecelakaan kerja. Apabila faktor lingkungan kerja diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasa aman dan nyaman serta dapat bekerja lebih baik dan semangat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP GAJI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG.**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan persepsi gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang.

Untuk mengetahui :

1. Adanya hubungan antara persepsi gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.
2. Adanya hubungan antara persepsi gaji dengan motivasi kerja karyawan.
3. Adanya hubungan antara persepsi insentif dengan motivasi kerja karyawan.
4. Adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk memperkaya khasanah informasi dalam bidang psikologi industri khususnya hubungan persepsi gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, selain itu juga memberikan masukan dalam rangka mengembangkan motivasi kerja bagi para karyawan dilihat dari persepsi karyawan terhadap gaji, insentif dan lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan standart yang ada di perusahaan PT. Nyonya Meneer Semarang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Ada beberapa pengertian dari motivasi yaitu seperti yang dikatakan Irwanto, dkk (1994, h. 193), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu konstruksi teoritis mengenai terjadinya perilaku. Tetapi motivasi harus di dukung dari dalam diri kita masing-masing seperti yang dikatakan oleh Robbins (1990, h. 71) mengatakan bahwa motivasi adalah hasrat untuk melakukan sesuatu yang digerakkan oleh semangat bertindak guna memuaskan kebutuhan seseorang. Sukanto (1994, h. 23) juga menandakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi ini merupakan langkah awal bagi seseorang untuk melakukan selanjutnya dan untuk memunculkan motivasi seseorang biasanya selain dari dirinya sendiri ada berbagai macam faktor yang lainnya. Motivasi juga berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik (Drucker, 1998, h. 38). Vroom (1994, h. 203) juga mengatakan bahwa motivasi juga merupakan produk kombinasi antara besarnya keinginan seseorang untuk mendapatkan hadiah atau reward tertentu (valensi), besarnya kemungkinan untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan (harapan) dan keyakinannya bahwa prestasinya akan menghasilkan hadiah yang ia inginkan (instrumentalitas).

2. Pengertian Motivasi Kerja

Setelah kita mengetahui beberapa pengertian dari motivasi maka kita dapat membuat pengertian dari motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja ini seperti yang dikatakan Wexle dan Yukl (dalam As'ad, 1991, h. 65). Meningkatkan motivasi kerja di perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dengan adanya prestasi kerja yang baik maka penghasilan dari perusahaan itu sendiri akan meningkat sehingga motivasi kerja dalam perusahaan adalah sangat penting sekali.

Anorogo (1998, h. 14) mengatakan dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa :

1. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau essensial dari kehidupan manusia sebagai bagian yang paling dasar, ia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan, sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari yang bersangkutan.
2. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan, walaupun orang tersebut tidak menyukai pekerjaan hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologi dan sosial dari pekerjaan tersebut.
3. Normal dari pekerjaan tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.

4. Intensi dari kerja mempunyai bentuk dan tidak selalu tergantung pada uang. Intensi ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

3. Aspek-aspek Motivasi kerja

Didalam pandangan modern tentang bekerja, Anorogo (1998, h. 77), juga menyatakan bahwa dalam kerja terdapat aspek-aspek yang penting yaitu :

1. Motivasi

Motivasi kerja yang dimiliki setiap orang bervariasi karena tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja (berbentuk uang), namun juga merupakan analisis bagi dorongan pemuas ego. Hampir setiap orang kerja menyajikan persahabatan dan interest yang besar terhadap suatu pekerjaan menjadi intensi kuat untuk mencintai pekerjaan.

2. Lingkungan kerja

Suatu kondisi-kondisi materiil dan psikologinya. Kondisi materiil yang baik belum tentu atau sedikit sekali melakukan relasi langsung dengan moral yang baik. Juga kondisi fisik yang buruk secara praktis tidak mempunyai kaitan langsung terhadap moral yang rendah dari pegawai.

Jadi belum tentu bahwa kondisi fisik yang baik pasti membuahkan moral yang tinggi, bahkan sebaliknya kondisi fisik yang buruk sering kali membuahkan moral yang sangat tinggi. Sehingga perlu dan penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Dapat disimpulkan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah, sumber utama dari kepuasan dan ketidak puasan, dasar dari identitas dan objek utama motivasi dalam kerja terdapat aspek motivasi dan lingkungan kerja yang saling berkaitan untuk memenuhi keinginan seseorang dalam kehidupan sosialnya.

Menurut Anorogo (1990, h. 43), Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Dalam hal ini aspek-aspek motivasi kerja adalah :

1. Semangat

Yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

2. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja adalah kesenangan terhadap pekerjaan tersebut. Kegairahan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap semangat kerja, bila kita sudah bergairah dalam mengerjakan sesuatu maka dengan sendirinya ada motivasi kerja yang baik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu akan berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini didukung pula oleh Herzberg (1991, h. 28), bahwa ada dua aspek dalam motivasi kerja yaitu :

a. Aspek Intrinsik

Dari pekerjaan antara lain semangat dan kegairahan kerja

b. Aspek Entrinsik

Dari pekerjaan yaitu lingkungan pekerjaan

Menurut Ghiseli dan Brown (1995, h. 17), aspek-aspek kerja antara lain :

1. Jenis pekerjaan.
2. Tugas yang harus dilaksanakan.
3. Material yang digunakan.
4. Peralatan dan alat kerja.
5. Metode dan prosedur kerja.
6. Tanggung jawab.
7. Keadaan lingkungan kerja yang meliputi : sistem sirkulasi udara, letak bekerja diluar atau didalam ruangan dan tingkat resiko yang dihadapi karyawan.

8. Hubungan antara bagian kerja yang meliputi : hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan karyawan pada bagian lain yang mencakup : teknik promosi, seleksi dan transfer antara pekerja.
9. Lama bekerja dan sistem pembayaran.
10. Besar gaji dan sistem pembayaran.
11. Kesempatan untuk promosi dan peningkatan karier.

Motivasi kerja jauh lebih penting daripada segala macam kondisi fisik. Karena motivasi tersebut menjadi tenaga penggerak untuk bekerja dan berkarya. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Aspek-aspek dalam kerja seperti mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang hingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki aspek-aspek yaitu : semangat, kegairahan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Aspek-aspek inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dikemukakan oleh Herzberg (1991, h. 27) mengatakan dari analisa yang diperoleh bahwa ada pemisahan fundamental antara faktor-faktor yang membawa kepada perasaan senang atau puas dengan perasaan tidak senang atau tidak puas didalam pekerjaan

seseorang. Kelompok faktor ini berhubungan pelaksanaan pekerjaan (Job Content). Kelompok ini adalah faktor yang membawa kepada perasaan tidak senang atau tidak puas berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kelompok pertama berhubungan pula dengan munculnya penampilan kerja yang bergairah atau disebut *fasked oriented factories* yang berhubungan dengan perasaan, pelaksanaan karena didukung oleh *psychological growth*, sedangkan kelompok kedua disebut kondisi yang berada disekitarnya dan tidak ada hubungan dengan *Psychological Growth*. Bila dilakukan tingkat pemenuhan yang tinggi faktor-faktor ini hanya berfungsi untuk mencegah munculnya sikap kerja buruk sehingga mempengaruhi motivasi kerjanya.

Ahmad Sayadi (1996, h. 44) juga mengatakan untuk meningkatkan motivasi yang positif pada pegawai, hendaknya sebuah perusahaan memiliki delapan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja pegawai :

1. Kompensasi yang cukup adil
2. Keadaan lingkungan kerja yang sehat dan aman
3. Pengembangan kemampuan karyawan
4. Pengembangan karier dan perlindungan
5. Hubungan sosial dengan lingkungan kerja
6. Hak karyawan
7. Ruang lingkup hidup karyawan
8. Sikap perusahaan yang bertanggung jawab

Di sini Blum dan Naylor (1990, h. 97) juga mengatakan bahwa ada 10 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor Rasa Aman, yaitu rasa aman untuk tidak dipecat sewaktu-waktu dan ada penghasilan yang tetap.
2. Faktor Masa Depan, yaitu kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
3. Faktor Jenis Pekerjaan, yaitu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan jenis bakat, minat serta ketrampilan.
4. Faktor Nama Baik Tempat Kerja, yaitu di mana karyawan bekerja sudah terkenal dan mempunyai nama baik di masyarakat.
5. Faktor Teman Kerja, yaitu teman sekerja yang kompak, rukun dan dapat di ajak bekerja sama.
6. Faktor Gaji, yang dimaksud adalah gaji yang tinggi menurut karyawan.
7. Faktor Atasan, atasan yang menyenangkan, tentu atasan yang dapat berhubungan baik dengan karyawannya.
8. Faktor Jam Kerja, yaitu lamanya kerja dan tidak membosankan.
9. Faktor Kondisi Kerja, yaitu keadaan ruang, kebersihan ruangan, kegaduhan tempat kerja.
10. Faktor Jaminan Sosial, yaitu adanya fasilitas seperti asuransi keselamatan kerja dan transportasi.

Kesimpulannya bahwa faktor-faktor motivasi kerja antara lain dalam diri pegawai berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, faktor dari luar juga

mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor eksternal berhubungan dengan munculnya penampilan kerja yang bergairah dapat dilihat dalam intensi kerja faktor eksternal tersebut antara lain faktor lingkungan kerja dan memiliki delapan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya hubungan sosial dengan lingkungan kerja. Hubungan dengan lingkungan kerja akan diatur oleh etika yang berlaku di perusahaan tersebut.

5. Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut Nunnally (dalam Suryabrata, 1998, h. 35) bahwa pengukuran itu terdiri dari aturan-aturan untuk mengenakan bilangan kepada objek itu. Aturan itu harus secara eksplisit dirumuskan karena dalam banyak hal aturan itu tidak secara intuitif dapat dimengerti. Dalam penelitian ini digunakan skala untuk mengukur motivasi kerja. Motivasi kerja pada penelitian ini diungkap melalui empat aspek motivasi kerja, yaitu aspek semangat, aspek kegairahan kerja, aspek kepuasan kerja dan aspek lingkungan kerja (Anorogo, 1990, h. 21).

Adapun skala yang digunakan dalam bentuk pilihan ganda yaitu bentuk pilihan dengan empat tingkat alternatif jawaban kesetujuan responden. Keempat tingkat jawaban yang disediakan adalah SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Item Favourabel diberi nilai sebagai berikut : SS diberi nilai 4, S diberi nilai 3, TS diberi nilai 2 dan STS diberi nilai 1, dan untuk item unfavourable adalah kebalikannya, yaitu SS diberi nilai 1, S diberi nilai 2, TS diberi nilai 3, dan STS diberi nilai 4.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi.

Menurut Irwanto (1993, h. 12) persepsi adalah proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antar gejala, maupun peristiwa) sampai rangsang itu disadari dan dimengerti. Branca (dalam Walgito, 1991, h. 102) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian stimulus yang diterima oleh individu, sehingga persepsi merupakan aktivitas terintergrasi yang melibatkan seluruh pribadi dan apa yang ada pada individu. Persepsi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu.

Menurut Kartono (1997, h. 358) bahwa persepsi adalah proses mengetahui atau mengenali obyek dan kejadian obyektif dengan bantuan indera. Rakhmat (1993, h. 51) juga mengatakan persepsi merupakan pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan obyek. Proses persepsi melibatkan interaksi dari seleksi organik dan interpretasi, walau persepsi mulanya berasal dari data yang belum diolah tetapi dalam diri individu ada proses kognitif untuk menyeleksi, menyaring, mengukur dan menyempurnakan data tersebut.

Gibson, dkk (1994, h. 3) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan. Lingkungan dipersepsikan dalam kerangka yang terorganisir yang telah dibentuk berdasarkan pengalaman dan nilai dari individu. Persepsi melibatkan proses kognisi yang meliputi penafsiran terhadap obyek (stimulus yang telah diorganisir dari sudut pengalaman individu).

Selanjutnya Ferrel dan Pride (1995, h. 195) berpendapat bahwa persepsi adalah proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi untuk menghasilkan makna. Masukan informasi ini adalah sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan.

Siagian (1995, h. 100) memberi definisi dari persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan dalam usahanya memberikan sesuatu makna tertentu terhadap lingkungannya. Gitosudarmo dan Sudita (1997, h. 16) menjelaskan bahwa persepsi adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan.

Dengan demikian persepsi merupakan proses aktivitas psikologik yang kompleks dan berhubungan dengan proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan yang menyangkut proses penginderaan, pengorganisasian dan menginterpretasikan obyek-obyek, data-data sensori berdasarkan hasil pengalaman sebelumnya.

2. Aspek-aspek Persepsi.

Gibson (1994, h. 67) menjelaskan bahwa persepsi bertautan dengan cara tentang objek-objek atau kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera. Persepsi meliputi kognisi (pengetahuan) yang mencakup penafsiran terhadap objek, tanda atau individu lain

dari sudut pengalaman yang mendalam. Dengan kata lain persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Walaupun sering sulit membedakan proses prinsiptual dari proses kognisi, persepsi menunjukkan secara harfiah kepada organisasi pemasukan penginderaan individu, artinya kepada apa yang dilakukan secara psikologis dengan adanya rangsang-rangsang yang secara tidak henti-henti mengenai alat inderanya.

Dengan demikian karyawan akan berperilaku sesuai dengan persepsinya terhadap pekerjaan, maka untuk dapat mengubah perilaku kearah suatu tujuan diharapkan dapat dipermudah dengan memakai persepsi seseorang. Selain itu persepsi seseorang ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan mereka.

Berdasarkan uraian teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menekankan aspek persepsi dalam kontek ini meliputi kognitif (pengetahuan) yang mencakup penafsiran terhadap objek, tanda atau individu lain dari sudut pengalaman yang mendalam. Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap dan ternyata individu cenderung mempersepsikan hanya aspek situasi yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas dan tujuan tertentu alasannya karena persepsi lebih berkaitan dengan aspek situasi.

C. Insentif

1. Pengertian Persepsi terhadap Insentif.

Insentif adalah jumlah bayaran yang diterima oleh distributor disamping gaji, karena dianggap berhasil dalam menjalankan pekerjaannya.

Amstrong mengatakan bahwa bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus dan lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi. Jumlahnya sesuai dengan prestasi perusahaan atau prestasi individual (Moekijat, 1992, h. 43)

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap insentif adalah proses bagaimana seseorang memberikan arti atau menyimpulkan sendiri terhadap jumlah bayaran yang diterima distributor disamping gaji, karena dianggap berhasil dalam menjalankan pekerjaannya.

Moekijat juga mengatakan suatu program bonus bisa diberikan jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jumlah yang diterima hendaknya cukup tinggi, tetapi jangan terlalu tinggi dibandingkan dengan gaji pokok.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya bonus hendaknya secara langsung dapat dikendalikan oleh perusahaan.
3. Administrasi yang sederhana hendaknya memungkinkan distributor untuk menghitung bonus yang dia harapkan.
4. Hendaknya dibuat kendali dalam program. (Moekijat, 1992, h. 22)

Menurut Notoatmojo (1998, h. 19), Bonus juga merupakan bagian dari kompensasi langsung, adapun faktor-faktornya antara lain :

1. Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material. Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas distributor dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian bonus akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar, organisasi apapun tidak akan mampu membayar distributornya sebagai bonus, melebihi kemampuannya, kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian bonus yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau memberikan bonus yang memadai.

Adapun manfaat dari bonus itu sendiri antara lain :

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para distributor terhadap organisasi.
2. Menurunkan jumlah absensi dan menurunkan perputaran kerja.
3. Mengurangi pengaruh organisasi distributor terhadap kegiatan organisasi.

4. Meminimalkan biaya kerja lembur, yang berarti mengefektifkan prestasi kerja distributor.
5. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan distributor.

Notoatmojo (1998, h. 23) juga mengemukakan beberapa syarat-syarat bonus meliputi antara lain :

1. Produktivitas dari distributor tersebut.

Semakin tinggi prestasi distributor tersebut, seharusnya semakin besar pula yang akan diterima. Prestasi dinyatakan sebagai produktivitas.

2. Prestasi Kerja Distributor

Bonus yang diberikan kepada seorang distributor apabila dia mampu memproduksi melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Disini maksudnya adalah bagi distributor yang mempunyai hasil produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula bonus yang ia dapat.

2. Kesulitan dalam Sistem Penentuan Insentif Kerja

Menurut A. P Mangkunegara (2000, h. 89) ada beberapa kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan dalam sistem penentuan insentif kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima dan wajar.

2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah merupakan kadar atau tingkat kesulitan yang aman untuk setiap kelompok.
5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten diantara berbagai kelompok yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus diperkirakan.

3. Pentingnya Upah Insentif

Upah insentif adalah faktor yang penting bagi pegawai maupun pihak perusahaan (pimpinan perusahaan), karena merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan dan merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Untuk lebih rinci, A.P Mangkunegara (2000, h. 84) mengemukakan pentingnya upah insentif yaitu :

1. Bagi Majikan dan Perusahaan, dapat dijadikan sasaran utama dalam menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam perusahaan dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.
2. Bagi Karyawan, sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal karyawan dan keluarganya.

4. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif

Menurut H. Simamora (1997, h. 638) sistem insentif memberikan keunggulan-keunggulan sebagai berikut :

1. Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkan pendapatan.
2. Sistem ini memerlukan supervisi langsung yang lebih kecil demi mempertahankan tingkat-tingkat pengeluaran tertentu.
3. Sistem ini mendorong karyawan mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih efektif.
4. Mereka dapat menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat.

Selain mempunyai keunggulan, sistem ini juga mempunyai kelemahan-kelemahan antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas produk mungkin semakin memburuk.

2. Jika hasil-hasil tidak masuk akal, efisiensi dan moral karyawan bisa melorot.
3. Resiko kecelakaan kerja bisa meningkat.
4. Penentuan tarif yang tidak akurat dapat menyebabkan pendapatan-pendapatan yang tidak wajar.
5. Pelaksanaan sistem ini memerlukan beberapa biaya tambahan.
6. Para karyawan mungkin menolak mengubah kondisi-kondisi produksi.

5. Pengukuran Persepsi terhadap Insentif

Menurut Nunnally (dalam Suyabrata, 1998, h. 35) bahwa pengukuran itu terdiri dari aturan-aturan untuk mengenakan bilangan kepada objek itu. Aturan itu harus secara eksplisit dirumuskan karena dalam banyak hal aturan itu tidak secara intuitif dapat dimengerti. Dalam penelitian ini kita mengukur persepsi pemberian insentif diungkap melalui tanggapan responden mengenai : Produktivitas diri, Kemampuan untuk membayar dan Kesiediaan untuk membayar.

Adapun skala yang digunakan dalam bentuk pilihan ganda yaitu bentuk pilihan dengan empat tingkat alternative jawaban kesetujuan responden. Keempat tingkat jawaban yang disediakan adalah : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Item favourable diberi nilai sebagai berikut : SS diberi nilai 4, S diberi nilai 3, TS diberi nilai 2 dan STS diberi nilai 1. Untuk item unfavourable adalah kebalikannya, yaitu SS diberi nilai 1, S diberi nilai 2, TS diberi nilai 3 dan STS diberi nilai 4.

D. Gaji

1. Pengertian Persepsi terhadap Gaji

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak mengharapkan menerima imbalan tertentu. Dengan kata lain, suatu sistim imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, h. 85), gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Atau dengan kata lain, gaji adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau majikan kepada karyawan sebuah perusahaan sebagai balasan atas jasa-jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan, tempat dimana ia bekerja.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (1998, h. 315), gaji adalah pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa gaji merupakan harga terhadap jasa-jasa yang telah diberikan

oleh seseorang kepada orang lain, yang bersifat tetap yang diterima pekerja dalam bentuk bulanan.

Adapun pengertian lain dari gaji (dalam Heindrachman Ranupanjolo , 1996, h. 62), meliputi :

1. Menurut Edwin B. Flippo, gaji adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
2. Menurut Hadi Poerwono, gaji adalah keseluruhan yang telah ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
3. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pengganti atas jasa-jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Gaji yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah adil dan layak, karena mereka telah memberikan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap gaji adalah

penafsiran seseorang terhadap pengganti jasa-jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan

2. Syarat Sistem Gaji yang Baik

Realisasi gaji yang sehat harus didukung dengan rencana dan sistem gaji yang baik. Bisa dikatakan, besarnya gaji tergantung pada baik buruknya rencana dan sistem gaji yang ditetapkan. Hasley (dalam Moh. As'ad , 1990, h. 101) mengajukan beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh sistem gaji yang baik, antara lain :

1. Adil bagi karyawan dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan dijadikan seperti alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi perusahaan.
2. Sistem gaji sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain gaji dasar (standar), perlu juga disertai imbalan-imbalan perangsang atas tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem gaji yang diterapkan sebaiknya harus mudah dimengerti, artinya tidak berbelit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Hal ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.

3. Sistem Gaji yang Efektif

Menurut S.P Siagian (2001, h. 257) dalam usaha mengembangkan suatu sistem gaji, para spesialis di bidang manajemen Sumber Daya Manusia perlu melakukan 4 hal yaitu :

1. Melakukan Analisis Pekerjaan.

Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan.

2. Melakukan penilaian pekerjaan dengan keadilan Internal.

Dalam melakukan penilaian terhadap pekerjaan, diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survei berbagai sistem gaji yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

Perusahaan yang di survei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenaga-kerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja dan perusahaan konsultan terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam perusahaan dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

4. Pengukuran Persepsi terhadap Gaji

Menurut Nunnally (dalam Suryabrata, 1998, h. 35) bahwa pengukuran itu terdiri dari aturan-aturan untuk mengenakan bilangan kepada objek itu. Aturan itu harus secara eksplisit dirumuskan karena dalam banyak hal aturan itu tidak secara intuitif dapat dimengerti. Dalam penelitian ini kita mengukur persepsi pemberian gaji berdasarkan dengan memberikan pertanyaan kepada responden mengenai : Adil dalam memberi gaji, Pemenuhan kebutuhan dan Memotivasi kerja karyawan.

Adapun skala yang digunakan dalam bentuk pilihan ganda yaitu bentuk pilihan dengan empat tingkat alternative jawaban kesetujuan responden. Keempat tingkat jawaban yang disediakan adalah : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Item favourable diberi nilai sebagai berikut : SS diberi nilai 4, S diberi nilai 3, TS diberi nilai 2 dan STS diberi nilai 1. Untuk item unfavourable adalah kebalikannya, yaitu : SS diberi nilai 1, S diberi nilai 2, TS diberi nilai 3 dan STS diberi nilai 4.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Dalam melaksanakan tugas-tugas dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah

lingkungan kerja. Faktor ini sangat penting dan mempunyai pengaruh yang cukup besar, tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex Nitisemito, 1992, h. 34). Sedang menurut Agus Ahyari (1994, h. 65) mengemukakan bahwa kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik seperti penerangan, suara, udara dan sebagainya. Pendapat lain yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya, keadaan kerja ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan akan berdaya guna menghasilkan sesuatu (Wetik, 1993, h. 36).

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik yang dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dapat disimpulkan kembali bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja adalah bagaimana seseorang menafsirkan kondisi fisik dan non fisik yang dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Dimana dalam pembicaraan sehari-hari lingkungan kerja fisik atau pengertian kondisi kerja disalah tafsirkan dengan lingkungan kerja, padahal sebenarnya kondisi kerja merupakan salah satu faktor dari lingkungan kerja.

Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi kerja menurut Agus Ahyari (1994, h. 31), yaitu:

a) Penerangan.

Pengaturan penerangan merupakan hal yang penting di dalam orang melakukan pekerjaan. Selain itu daya penerangannya perlu juga diperhatikan seperti akibat-akibat penyilauan dan letak lampu. Sinar yang terangnya cukup dan tidak menyilaukan mata serta distribusi cahaya yang merata supaya tidak ada kontras yang tajam, sangat baik untuk ruang kerja karyawan.

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik adalah:

- 1) Menaikkan tingkat produksi perusahaan karena dengan sistem penerangan yang tepat para karyawan akan dapat melihat objek pekerjaan dengan tepat.

- 2) Memperbaiki kualitas pekerjaan para karyawan karena karyawan dapat melihat dan mengamati dengan cermat.
- 3) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi karena tanda-tanda bahaya dapat terlihat jelas.
- 4) Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- 5) Mempertinggi semangat kerja karyawan.
- 6) Mengurangi turn over para karyawan itu sendiri.
- 7) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan oleh karyawan.
- 8) Menekan biaya produksi.

Bentuk penerangan dapat bermacam-macam antara lain : penerangan alamiah atau sinar matahari, lampu listrik, lampu minyak dan kombinasi dari ketiganya.

b) Suhu Udara.

Suhu udara yang melebihi dari 35°C mengakibatkan manusia cepat lelah sehingga kecepatan kerja berkurang, kalau suhu udara lebih rendah dari 17°C juga tidak baik karena sel-sel dalam tubuh akan terserap untuk menyesuaikan kedinginan yang ada. Suhu udara yang ideal untuk manusia dalam melakukan suatu aktivitas adalah sekitar 24°C .

Macam peraturan suhu adalah sebagai berikut :

- 1) Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik.
- 2) Pemasangan kipas angin.

- 3) Pemasangan AC.
- 4) Pemasangan humidifier.

c) Suara Bising.

Suara bising yang terus-menerus akan mengurangi kepekaan pendengaran karyawan. Hal ini akan mengakibatkan proses komunikasi menjadi terhambat dan tidak efektif. Untuk itu ada beberapa metode untuk pengurangan suara bising, yaitu :

- 1) Pengendalian sumber-sumber yang dilakukan dengan pemeliharaan mesin-mesin secara rutin.
- 2) Isolasi suara dapat dilakukan dengan menutup rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup dan dengan pintu secukupnya saja.
- 3) Penggunaan peredam suara yang dipasang sepanjang dinding perusahaan sehingga suara-suara tidak dipantulkan.
- 4) Penggunaan sistem akustik bersamaan dengan perencanaan lay out perusahaan.
- 5) Pemakaian alat perlindungan telinga untuk mengurangi akibat buruk yang diderita oleh para karyawan yang bekerja pada ruangan yang ada mesin dieselnya.

d) Ruang Gerak Yang Diperlukan.

Ruang gerak yang diperlukan oleh setiap karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi daya tahan dalam bekerja. Apabila ruang

geraknya terlalu sempit maka akibatnya adalah rasa tidak sehat, kaku-kaku dan cepat lelah. Sedangkan ruang yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan leluasa. Perencanaan ruang gerak ini terpadu dalam perencanaan lay out perusahaan khususnya lay out produksi.

e) Keamanan Kerja.

Keamanan kerja mutlak diperlukan oleh para karyawan. Bagaimana mungkin seorang karyawan akan bekerja dengan baik apabila dia sadar bahwa dirinya dalam kondisi tidak aman. Penataan lay out yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, sehingga keamanan kerja juga sangat erat hubungannya dengan peningkatan semangat dan disiplin kerja daripada karyawan.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan turunnya tingkat keamanan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan yaitu :

- 1) Tidak cukupnya ruang gerak lay out pada tempat kerja.
- 2) Gedung yang cukup besar sehingga menyulitkan proses penyimpanan bahan, barang dalam maupun barang jadi.
- 3) Kapasitas peralatan material handling yang tidak mencukupi.
- 4) Daya tahan lantai kurang kuat.
- 5) Banyaknya gangguan proses produksi karena lantai pabrik tidak memenuhi syarat (retak atau pecah).

- 6) Lantai yang terlalu licin.
- 7) Tidak cukupnya jalan keluar masuk dari masing-masing bagian.
- 8) Tidak cukupnya tenaga dalam perusahaan sehingga menyulitkan para karyawan untuk membawa bahan-bahan, barang dalam proses, peralatan dan perlengkapan produksi.
- 9) Tidak tersedianya alat-alat pemadam kebakaran.
- 10) Tempat kerja ditempatkan dalam daerah-daerah bahaya.
- 11) Ventilasi yang tidak cukup untuk pembuangan gas-gas yang tidak sehat atau untuk pertukaran udara.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Selain hal-hal tersebut diatas ada juga factor lain yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu :

1. Hubungan antar Karyawan.

Karyawan adalah manusia yang merupakan makhluk sosial, sehingga mereka akan berkembang dalam bekerja sama dengan yang lain, antara lain (Gibson, 1992, h. 233) :

a. Pemuasan Kebutuhan (The Satisfaction of Needs)

Hasrat untuk mendapatkan kepuasan dari terpenuhinya kebutuhan dapat merupakan motivasi yang kuat dalam pembentukan kelompok, khususnya kebutuhan keamanan, sosial dan penghargaan. Tanda adanya karyawan lain, maka karyawan akan merasa kesepian dan tidak aman

dalam menghadapi manajemen dan sistem organisasi. Sifat dari individu adalah selalu ingin berhubungan dengan orang lain dan selalu ingin memperoleh penghargaan dari orang lain.

b. Kedekatan dan Daya Tarik (Proximity and Attraction)

Orang yang bekerja berdekatan mempunyai banyak kesempatan untuk saling bertukar gagasan, pikiran dan sikap, baik mengenai kegiatan didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal ini menyebabkan orang lain saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Tujuan Kelompok (Group Goals)

Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain karena adanya persamaan tujuan. Tujuan dari karyawan adalah ingin agar kebutuhannya terpenuhi.

d. Alasan Ekonomis (Economic Reason)

Orang bekerja sama dengan orang lain karena ingin memperoleh keuntungan ekonomis. Dengan bekerja sama dengan orang lain maka pekerjaan dapat selesai dengan cepat dan memerlukan sedikit tenaga.

2. Hubungan antara Karyawan dengan Atasan.

Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain maka perlu adanya pengarahan dari seorang pemimpin atau atasan.

Pemimpin atau atasan merupakan anggota organisasi yang dihormati dan yang berwibawa (Gibson, 1992, h. 98) :

1. Membantu kelompok dalam mencapai tujuannya
2. Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhannya.
3. Mewujudkan nilai kelompok.
4. Merupakan pikiran para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain.
5. Merupakan seorang fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok, seorang pemrakasa dari tindakan kelompok dan mempunyai perhatian untuk mempertahankan kelompok sebagai unit yang dapat berfungsi.

Hubungan antara seorang pemimpin dan karyawannya harus selalu dijaga supaya tercipta suatu hubungan kerja sama yang baik. Pemimpin harus selalu menjaga dan memperhatikan serta membimbing dan mengarahkan karyawan dengan baik.

3. Pengukuran Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Nunnally (dalam Suryabrata, 1998, h. 35) bahwa pengukuran itu terdiri dari aturan-aturan untuk mengenakan bilangan kepada objek itu. Aturan itu harus secara eksplisit dirumuskan karena banyak hal aturan itu tidak secara intuitif dapat dimengerti. Dalam penelitian ini digunakan skala untuk mengukur persepsi terhadap Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja pada penelitian ini

diungkap melalui tanggapan responden mengenai : Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik yang meliputi hubungan antara karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan

Adapun skala yang digunakan dalam bentuk pilihan ganda yaitu bentuk pilihan dengan empat tingkat alternative jawaban kesetujuan responden. Keempat tingkat jawaban yang disediakan adalah : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Item favourable diberi nilai sebagai berikut : SS diberi nilai 4, S diberi nilai 3, TS diberi nilai 2 dan STS diberi nilai 1. Untuk item unfavourable adalah kebalikannya, yaitu : SS diberi nilai 1, S diberi nilai 2, TS diberi nilai 3 dan STS diberi nilai 4.

F. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi tempat individu bekerja dapat merupakan fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Fungsi sosial mempunyai arti hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan lainnya, sedangkan fungsi ekonomi mempunyai arti seberapa besar hasil yang diterima karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan juga menginginkan adanya kemajuan dalam perusahaannya itu, salah satu jalan perusahaan itu adalah dengan cara memberi insentif kepada karyawannya apabila karyawan itu memberikan hasil atau prestasi

yang lebih baik kepada perusahaan yang bersangkutan . Sehingga bagi karyawan yang dapat memajukan perusahaan di tempat karyawan tersebut bekerja maka karyawan tersebut akan diberi ganjaran yang sesuai dengan prestasinya.

Bagi karyawan yang bekerja sebenarnya juga mengharapkan mendapatkan penghargaan bila karyawan itu berhasil berprestasi dalam bidangnya, dan biasanya karyawan akan lebih merasa baik dan efektif pula bila ganjaran yang diberikannya itu berupa insentif atau lebih dikenal dengan bonus. Selain para karyawan puas, karyawan juga dapat menjalankan dan meningkatkan fungsi ekonominya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga Amstrong juga menyatakan bahwa bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus dan lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi. Jumlah sesuai dengan prestasi perusahaan atau prestasi individual (Moekijat, 1992, h. 11).

Seringkali untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dibutuhkan sistem balas jasa dalam bentuk gaji sebagai imbalan dari perusahaan terhadap karyawan, diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan hasil karyanya yang terbaik bagi perusahaan dan perusahaan juga mampu memberikan imbalan yang sesuai terhadap karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Gaji memang bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik, meskipun gaji merupakan faktor yang tetap harus dianggap serius.

Anastasi (dalam Zarkasi, 1992, h. 27) menyatakan dalam teori harapan pada proses motivasional bahwa individu melakukan sesuatu karena individu

mengharapkan sesuatu dari hasil tingkah lakunya, dalam kata lain karyawan berusaha mendapatkan imbalan yang sesuai berupa gaji, dari apa yang sudah dilakukannya terhadap perusahaan.

Besarnya tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar pula terhadap motivasi kerja karyawannya (Budi Soetjipto, 2000, h. 43). Sehingga dengan pemberian gaji sebagai motivator diharapkan dapat menimbulkan situasi kerja sama dan situasi yang kompetitif yang merupakan salah satu ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pemberian gaji yang tinggi dari perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, begitupun sebaliknya, gaji yang rendah menimbulkan motivasi yang rendah pula untuk bekerja. Dari uraian tersebut dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara gaji dan motivasi kerja.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktifitas perusahaannya menginginkan produktivitas kerja karyawannya meningkat. Untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawannya maka kondisi atau keadaan lingkungan kerja haruslah diperhatikan secara baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Lingkungan kerja adalah faktor intern yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan tugas seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan fisik dan sosial psikologi dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan.

Motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 2001, h. 54) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti keadaan udara dimana sirkulasi udara yang baik, keadaan penerangan yang baik, suasana tempat kerja yang nyaman akan dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja.

G. Hipotesis

Menurut Sutrisno Hadi (2000, h. 63) hipotesis merupakan tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban. Maka berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir diatas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor

Ada hubungan positif antara persepsi gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaji dan insentif yang diberikan dan adanya lingkungan kerja yang baik maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah gaji dan insentif yang diberikan dan lingkungan kerja yang tidak baik maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawannya.

2. Hipotesis Minor

- a. Adanya hubungan positif antara persepsi gaji dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi gaji yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah gaji yang diberikan maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.

- b. Adanya hubungan positif antara persepsi insentif dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah insentif yang diberikan maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.
- c. Adanya hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Artinya semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik lingkungan kerja maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dalam penelitian harus ditentukan terlebih dahulu sebelum metode pengumpulan data dan analisis data, serta teknik analisis data yang digunakan

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan ialah :

1. Variabel tergantung : Motivasi Kerja (Y)
2. Variabel bebas : a. Gaji (X₁)
b. Insentif (X₂)
c. Lingkungan Kerja (X₃)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai data yang akan dikumpulkan serta kesesatan dalam menentukan alat pengumpulan data, maka batasan operasional dari variabel-variabel penelitian perlu dijelaskan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini batasan operasional dari variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Gaji

Persepsi gaji merupakan penafsiran seseorang terhadap kompensasi atau imbalan jasa yang diberikan secara teratur dalam jumlah tertentu kepada karyawan setiap bulannya, adalah hal terpenting dalam memotivasi individu dalam suatu organisasi perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang besar gajinya ditentukan oleh aspek-aspek posisi atau jabatan karyawan nilai rata-rata dari hasil penilaian kerja dan prosentase kenaikan gaji.

2. Persepsi Insentif

Persepsi insentif adalah penafsiran seseorang terhadap jumlah bayaran yang diterima oleh distributor atau karyawan disamping gaji, karena dianggap berhasil dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi Lingkungan kerja adalah penafsiran seseorang terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan tanggapan responden mengenai : penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, ruang gerak, kemampuan serta hubungan antara karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah keinginan yang dimiliki oleh individu dalam upayanya memenuhi tujuannya dalam memenuhi permintaan perusahaan. Aspek-aspek dalam motivasi kerja adalah aspek semangat, aspek kegairahan kerja, aspek kepuasan kerja dan aspek lingkungan kerja. Aspek-aspek inilah yang mendasari pengukuran motivasi kerja dengan menggunakan skala.

Tingkat tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki subyek ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari skala motivasi kerja. Makin tinggi skor yang diperoleh maka motivasi kerja subyek semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah skor hubungan motivasi kerja maka semakin buruk pula motivasi kerja subyek tersebut.

C. Populasi dan Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat sama (Hadi, 1994, h. 220). Populasi ini kemudian diambil sebagai contoh atau sampel yang diharapkan dengan mewakili populasi.

Walizer dan Wiener (1991, h. 26), mengungkapkan bahwa populasi merupakan kelompok orang yang menjadi sasaran penelitian. Wasito (1995, h. 18) menambahkan populasi sebagai sekelompok unsur atau elemen baik manusia, gejala, nilai tes atau peristiwa yang menjadi obyek penelitian dan elemen populasi

tersebut merupakan satuan analisis. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebanyak 600 orang.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian (Nawawi dalam Wasito, 1990, h. 54). Dalam pengambilan subyek digunakan teknik sampling untuk memperkecil kesalahan generalisasi dari subyek yang diambil ke populasi. Teknik sampling adalah suatu teknik atau cara dalam pengambilan sampel yang representatif dari populasi (Hadi, 1994, h. 222).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik Random Sampling, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan menentukan secara acak anggota populasi yang akan dijadikan subyek penelitian (Hadi, 1997, h. 5). Sampel penelitian sebagai subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebanyak 40 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Azwar (2000, h. 3) sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakan dari bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket (*questioner*), daftar isian, infentori, dan lain-lainnya. Meskipun dalam percakapan sehari-hari biasanya istilah skala disamakan saja dengan istilah tes namun dalam pengembangan instrument alat ukurnya umumnya istilah tes digunakan untuk

menyebutkan alat ukur kemampuan kognitif, sedangkan istilah skala lebih banyak dipakai untuk menamakan alat ukur aspek afektif.

Karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi dikemukakan oleh Azwar (2000, h. 4), yaitu:

1. Stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak langsung, bukan mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan. Jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.
2. Dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem. Jawaban subjek terhadap aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem telah direspon.
3. Respon subjek tidak diklarifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Ketiga karakteristik tersebut di atas oleh Cronbach (Azwar, 2000, h. 5) disebut sebagai ciri pengukuran terhadap performansi tipikal (*Typical Performance*), yaitu performansi yang menjadi karakter tipikal seseorang dan cenderung dimunculkan secara sadar atau tidak sadar dalam bentuk respon terhadap situasi-situasi tertentu yang sedang dihadapi. Dalam penerapan psikodiagnostika, skala-skala

Tabel 2
Blue Print Skala Persepsi Gaji

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1. Adil	1,2,4,7,9	3,5,6,8	9
2. Pemenuhan Kebutuhan	10,11,14,16	12,13,15,17	8
3. Pendorong Semangat	18,19,22,23	20,21,24,25	8
Jumlah			25

Skala Persepsi pemberian Insentif dalam penelitian ini terdiri dari 25 aitem.

Adapun Blue Print skala persepsi pemberian insentif dapat dilihat dalam tabel 3 :

Tabel 3
Blue Print Skala Persepsi Insentif

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Produksi	1,3,4,9	2,5,6,7,8	9
2.	Kemampuan untuk Membayar	10,11,12,15,17	13,14,16	8
3.	Kesediaan untuk Membayar	18,19,20,23,25	21,22,24	8
	Jumlah			25

Skala Persepsi Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 30 aitem.

Adapun Blue Print skala persepsi lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel 4 :

Tabel 4
Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1,3,5,7,8,9,12,13, 15,16,17,19	2,4,6,10,11,14,18	19
2.	Lingkungan Kerja Nonfisik	22,24,25,27,28,30	20,21,23,26,29	11
	Jumlah			30

E. Validitas dan Reliabilitas

Setiap penelitian yang melibatkan pengukuran pasti membutuhkan hasil yang benar-benar mencerminkan masalah yang diselidiki, sehingga obyektifitasnya dapat dipertanggung jawabkan. Untuk mencapai keadaan seperti yang diinginkan, maka perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur menurut Azwar (1997, h. 5) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Azwar (1997, h. 99) mengatakan bahwa validitas ada dua yaitu validitas Multitrait – Multimethod yaitu bilamana dalam penelitian terdapat dua trait atau lebih yang diukur oleh dua macam metode atau lebih, dan yang kedua adalah validitas Konkuren yaitu dilakukan dengan melihat sejauh mana kesesuaian antara hasil ukur skala tersebut dengan hasil ukur instrument lain yang sudah teruji kualitasnya atau dengan ukuran-ukuran yang dianggap dapat menggambarkan aspek yang diukur tersebut secara reliable.

Pada penelitian ini untuk mencari validitas digunakan tehnik *Product Moment* dari Pearson (dalam Azwar, 2000, h. 60). Untuk mengukur validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Sollution) for Windows 10.0* versi 1999.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (1997, h. 4) berpendapat bahwa reliabilitas adalah indeks yang memungkinkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Azwar (1997, h. 83) mengatakan bahwa reliabilitas ada tiga macam yaitu yang pertama adalah dengan Pendekatan Tes – Ulang artinya dalam metoda ini dilakukan dua kali penyajian skala pada sekelompok subjek dengan memberi tenggang waktu yang cukup diantara kedua penyajian itu. Dengan dua kali penyajian maka akan diperoleh dua distribusi skor dari kelompok tersebut. Komputasi koefisien korelasi diantara kedua distribusi skor kelompok tersebut akan menghasilkan suatu koefisien reliabilitas. Masalah yang dihadapi dalam Pendekatan Tes – Ulang ini adalah akan terjadi *carry – over effects* (efek bawaan). Yang kedua adalah Koefisien Reliabilitas Alpha yaitu penghitungan ini diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single – trial administration*). Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan Reliabilitas Tes – Ulang dapat dihindari. Yang ketiga adalah Reliabilitas Skor Komposit yaitu atribut yang dibentuk oleh beberapa komponen berbeda, skor subjek pada skala tidak berasal hanya dari satu sumber saja melainkan ditentukan oleh gabungan dari beberapa skor. Dalam hal seperti itu setiap komponen atau

bagian skala akan memberikan bobot tersendiri, yang mungkin tidak sama besarnya dalam menentukan skor subjek.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas digunakan teknik analisa *alpha cronbach*. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala-gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Pengujian terhadap reliabilitas aitem-aitem sah pada alat ukur dalam pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan computer program *SPSS for Windows 10.0* versi 1999.

F. Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Alasan yang mendasarnya karena statistik merupakan cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penyelidikan yang berwujud angka-angka (Hadi, 1995, h. 221). Di samping itu pertimbangan lain digunakan analisis statistik adalah statistik bersifat objektif, statistik bekerja dengan kata-kata, statistik bersifat universal dalam arti dapat digunakan dalam hampir semua bidang penelitian (Hadi, 1995, h. 222).

Pada penelitian ini digunakan metode statistik **Multiple Regresi**. Pemakaian metode analisis tersebut dilakukan karena penelitian ini akan menguji tentang adanya hubungan motivasi kerja di PT. Nyonya Meneer Semarang (sebagai variable

tergantung) ditinjau dari persepsi Gaji (sebagai variable bebas 1), Insentif (sebagai variable bebas 2) dan lingkungan kerja (sebagai variable bebas 3). Penghitungan Multiple Regresi ini menggunakan computer program *SPSS for Windows 10.0* versi 1999.



BAB IV

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja karyawan ditinjau dari persepsi terhadap gaji, insentif dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan itu, penulis mengambil subjek penelitian pada karyawan perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang.

PT. Nyonya Meneer Semarang dalam rangkaian sejarahnya tidak dapat dilepaskan dari sejarah Meneer yang merupakan pangkal tolak berdirinya jamu ini.

Nyonya Meneer lahir pada tahun 1895 di Kota Sidoarjo, Jawa Timur. Ketika Nyonya Meneer lahir, ibu Nyonya Meneer langsung memberi nama Menir dikarenakan pada waktu mengandung si Ibu mengidam untuk hanya makan beras menir saja. Karena pengaruh ejaan Belanda perkataan Menir berubah menjadi Meneer. Ejaan itulah yang melekat hingga saat ini. Dalam usia 17 tahun Noni Meneer menikah dengan seorang pria dari Semarang, sehingga setelah menikah Nyonya Meneer bersama suaminya pindah ke Semarang. Di kota inilah telah lahir suatu perusahaan jamu yang kemasyurannya menyebar ke seluruh Nusantara dan sebagian Luar Negeri.

Lahirnya PT. Nyonya Meneer Semarang diawali dengan perjalanan kehidupan Nyonya Meneer dan suaminya. Kemudian datanglah musibah yang tak diundang, suami Nyonya Meneer menderita sakit keras. Berbagai obat telah dicoba namun sia-sia belaka. Nyonya Meneer akhirnya meramu jamu jawa yang diajarkan orang tuanya di Jawa Timur. Berkat pertolongan dari Tuhan dan usaha Nyonya Meneer, maka suaminya sembuh dari sakit keras tersebut.

Sejak itu Nyonya Meneer mulai menolong keluarga, kawan maupun tetangganya yang sakit dengan ramuan jamu jawa yang disiapkan sendiri. Ketenarannya mulai menyebar karena khasiat jamu tersebut. Bahkan di luar kota Semarang sudah banyak orang tahu mengenai keahlian Nyonya Meneer. Karena adanya kesempatan baik itulah, maka Nyonya Meneer berniat membuka perusahaan jamu dengan menggunakan potret dirinya sendiri sebagai merk dagang.

Perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang jamu tradisional. Didirikan oleh Nyonya Meneer pada permulaan abad ke-20, pada tanggal 18 agustus 1919 yang bertempat di jalan Raden Patah 191-199 Semarang. Tujuan utama didirikan perusahaan jamu Nyonya Meneer adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang obat tradisional.

Potret Nyonya Meneer dibuat bukan sekedar untuk merk dagang, tetapi lebih untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan konsumennya. Selama dipimpin oleh Nyonya Meneer, perusahaannya mengalami perkembangan pesat. Karena permintaan dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, maka surat ijin

pendirian perusahaan tersebut dalam tambahan berita Negara tanggal 24 Januari 1967 dijadikan perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT).

Ketika Nyonya Meneer meninggal dunia pada tahun 1978, usaha beliau dilanjutkan oleh putranya yang bernama Ramana Saerang, yang juga sudah mempunyai pengalaman dalam usaha jamu. Adanya keuletan, keahlian dan pengalaman dari putera Nyonya Meneer, baik dalam pengolahan produk, pengawasan mutu maupun pengolahan perusahaan menunjang perkembangan perusahaan ini.

Tahun 1983, pimpinan PT. Nyonya Meneer digantikan oleh cucunya yang bernama Hans Pangemanan. Dengan semakin berkembang perusahaan jamu Nyonya Meneer, maka pada tanggal 18 Januari 1984 dibuka pabrik baru yang terletak di jalan Kaligawe Km 4, sekaligus didirikan museum jamu pertama di Indonesia. Karena permintaan yang terus meningkat, pada tahun ini pula dibuka kantor di jalan Suprpto.

Tahun 1990, pimpinan PT. Nyonya Meneer digantikan oleh cucunya yang bernama DR. Charles Saerang. Selain memproduksi jamu Jawa asli, sejak tahun 1990 PT. Nyonya Meneer melakukan diversifikasi produk kosmetika dan minuman. Untuk lebih menarik konsumen maka perusahaan melakukan peningkatan dengan cara modernisasi pengolahan dan meningkatkan kualitas kemasannya. Sehingga memudahkan konsumen untuk pemakaian dan pemanfaatan tanpa mengurangi khasiat produknya.

Pertimbangan-pertimbangan dilaksanakannya penelitian di perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer adalah sebagai berikut :

1. Jumlah subjek memenuhi syarat untuk melakukan penelitian.
2. Tempat dekat dengan kampus peneliti.
3. Terdapat sample yang sesuai dengan karakteristik penelitian.
4. Adanya ijin untuk melakukan penelitian dari pihak perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang.

2. Persiapan Pengambilan Data

Persiapan pengambilan data dimulai dengan persiapan untuk memperoleh perijinan penelitian, penyusunan alat ukur serta uji coba alat ukur untuk memperoleh validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut.

a. Persiapan Perijinan.

Perijinan merupakan langkah awal dalam penelitian. Untuk memperoleh surat ijin penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan permohonan guna memperoleh surat pengantar dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor 168/A2/Psi-SA/VI/2003 tertanggal 18 Juni 2003. Dengan surat pengantar tersebut, peneliti mengajukan permohonan ijin penelitian kepada Pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat macam, yaitu skala motivasi kerja, skala persepsi pemberian gaji, skala persepsi pemberian

insentif dan skala persepsi lingkungan kerja. Penyusunan skala didasarkan pada teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya.

1. Skala Motivasi Kerja.

Skala ini terdiri dari empat aspek, yaitu aspek semangat, aspek kegairahan kerja, aspek kepuasan kerja dan aspek lingkungan kerja. Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 40 aitem dan berupa pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Sebaran dari aitem-aitem motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5
Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Semangat	1,2,4,7,8	3,5,6,9,10	10
2.	Kegairahan Kerja	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
3.	Kepuasan Kerja	21,22,24,27,30	23,25,26,28,29	10
4.	Lingkungan Kerja	33,34,37,38,39	31,32,35,36,40	10
	Jumlah			40

2. Skala Persepsi Pemberian Gaji.

Skala ini terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek adil, aspek pemenuhan kebutuhan dan aspek pendorong semangat. Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 25 aitem dan berupa pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Sebaran dari aitem-aitem persepsi pemberian gaji dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 6

Sebaran aitem Skala Persepsi terhadap Pemberian Gaji

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Adil	1,2,4,7,9	3,5,6,8	9
2.	Pemenuhan Kebutuhan	10,11,14,16	12,13,15,17	8
3.	Pendorong Semangat	18,19,22,23	20,21,24,25	8
	Jumlah			25

3. Skala Persepsi Pemberian Insentif.

Skala ini terdiri dari tiga faktor, yaitu faktor produksi, kemampuan untuk membayar dan kesediaan untuk membayar. Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 25 aitem dan berupa pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Sebaran dari aitem-aitem persepsi pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7

Sebaran aitem Skala Persepsi terhadap Pemberian Insentif

No	Faktor	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Produksi	1,3,4,9	2,5,6,7,8	9
2.	Kemampuan untuk Membayar	10,11,12,15,17	13,14,16	8
3.	Kesediaan untuk Membayar	18,19,20,23,25	21,22,24	8
	Jumlah			25

4. Skala Persepsi Lingkungan Kerja.

Skala ini terdiri dari dua faktor, yaitu pertama factor lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja dan yang kedua faktor lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antara karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 30 aitem dan berupa pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Sebaran dari aitem-aitem persepsi terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Sebaran aitem Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

No	Faktor	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1,3,5,7,8,9,12,13, 15,16,17,19,	2,4,6,10,11,14, 18	19
2.	Lingkungan Kerja non Fisik	22,24,25,27,28,30	20,21,23,26,29	11
	Jumlah			30

Berdasarkan aspek-aspek atau faktor-faktor dari variabel motivasi kerja, persepsi terhadap pemberian gaji, persepsi terhadap pemberian insentif dan persepsi terhadap lingkungan kerja, maka dilakukan penyusunan aitem dari masing-masing aspek atau faktor tersebut dan kemudian peneliti melakukan *try out*.

Sistem penilaian skala ini dengan menggunakan skala 4. Skor untuk aitem *Favourable* berkisar dari angka 4 sampai dengan 1, skor tertinggi 4 untuk jawaban *sangat setuju*, skor 3 untuk jawaban *setuju*, skor 2 untuk jawaban *tidak setuju* dan

skor 1 untuk jawaban *sangat tidak setuju*. Sedangkan untuk aitem *Unfavourable* skornya berkisar antara 1 sampai dengan 4. Skor 1 untuk jawaban *sangat setuju*, skor 2 untuk jawaban *setuju*, skor 3 untuk jawaban *tidak setuju* dan skor 4 untuk jawaban *sangat tidak setuju*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Setelah penyusunan skala selesai maka dilakukan uji coba alat ukur dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabilitasnya, sehingga hasil pengukuran yang diperoleh diharapkan dapat dipertanggung-jawabkan. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana subjek dapat memahami skala yang diberikan. Uji coba dilakukan pada wanita dan pria yang berusia 23 tahun keatas yang berpendidikan minimal sekolah lanjutan atas. Jumlah karyawan (staff) Ny. Meneer sebanyak 600 orang. Dari 600 orang, kemudian diambil sample untuk uji coba sebanyak 30 orang.

Dasar pertimbangan peneliti melakukan uji coba skala dengan jumlah total subjek 30 orang karena berlandaskan pada asumsi yang dikemukakan oleh Ancok (1987, h.3) yang menyatakan bahwa jumlah responden untuk uji coba paling sedikit 30 orang.

Uji coba skala dilaksanakan pada karyawan (staff) Nyonya Meneer tanggal 21 – 24 Oktober 2003. Pemberian skala diberikan secara langsung oleh peneliti kepada karyawan (staff).

Skala uji coba ini diambil kembali oleh peneliti pada saat itu juga setelah dijawab sesuai dengan keadaan diri subjek. Skala uji coba yang dibagikan berjumlah

30 buah. Berdasarkan hasil jawaban subjek, ternyata dari 30 buah skala uji coba semuanya memenuhi syarat yaitu skala diisi lengkap.

d. Uji Validitas alat Ukur

Alat yang digunakan diuji validitasnya dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) for Windows 10.0* versi 1999.

Berdasarkan pengujian alat ukur tersebut diperoleh hasil bahwa dari 40 aitem skala motivasi kerja terdapat lima aitem yang gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,3606 sampai dengan 0,8333, sehingga diperoleh 35 aitem yang valid. Rincian aitem valid dan gugur pada skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Rincian aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Gugur	Valid
1.	Semangat	1,2,4,7,8	3,5,6,9*,10	1	9
2.	Kegairahan Kerja	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	0	10
3.	Kepuasan Kerja	21,22,24,27*,30	23,25*,26,28,29*	3	7
4.	Lingkungan Kerja	33,34*,37,38,39	31,32,35,36,40	1	9
Jumlah					35

Keterangan :

* = aitem yang gugur

Sedangkan pada skala persepsi terhadap pemberian gaji diperoleh hasil bahwa dari 25 aitem skala persepsi terhadap pemberian gaji terdapat lima aitem yang

gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,3245 sampai dengan 0,7507, sehingga diperoleh 20 aitem yang valid. Rincian aitem valid dan gugur pada skala persepsi terhadap pemberian gaji dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10

Rincian aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Pemberian Gaji

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Gugur	Valid
1.	Adil	1,2,4,7*,9	3,5,6,8	1	8
2.	Pemenuhan Kebutuhan	10,11,14,16*	12,13,15,17*	2	6
3.	Pendorong Semangat	18,19*,22,23*	20,21,24,25	2	6
Jumlah				5	20

Keterangan :

* = aitem yang gugur.

Untuk skala persepsi terhadap pemberian insentif diperoleh hasil bahwa dari 25 aitem skala persepsi terhadap pemberian insentif terdapat tiga aitem yang gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,3180 sampai dengan 0,7909, sehingga diperoleh 22 aitem yang valid. Rincian aitem valid dan gugur pada skala persepsi terhadap pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Rincian aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Pemberian Insentif

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Gugur	Valid
1.	Produksi	1,3,4,9	2,5,6,7,8*	1	8
2.	Kemampuan Membayar	10,11*,12, 15,17	13,14,16	1	7
3.	Kesediaan Membayar	18,19,20, 23*,25	21,22,24	1	7
Jumlah				3	22

Keterangan :

* = aitem yang gugur

Untuk skala persepsi lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa dari 30 aitem skala persepsi lingkungan kerja terdapat lima aitem yang gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,3571 sampai dengan 0,7288, sehingga diperoleh 25 aitem yang valid. Rincian aitem valid dan gugur pada skala persepsi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12
Rincian aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Gugur	Valid
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1,3,5,7,8,9 12*,15,16,1 7,19	2,4*,6,10,11, 14,18	2	17
2.	Lingkungan Kerja non Fisik	22,24*,25, 27,28,30*	20,21,23,26, 29*	3	8
Jumlah				5	25

Keterangan :

* = aitem gugur

e. Uji Reliabilitas Alat Ukur.

Uji reliabilitas terhadap satu alat ukur menggunakan teknik uji coba reliabilitas Alpha Cronbach, dengan menggunakan *SPSS 10.0 for Windows*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur cukup reliable. Koefisien reliabilitas untuk skala motivasi kerja adalah 0,9331, skala persepsi terhadap pemberian gaji 0,8632, skala persepsi terhadap pemberian insentif adalah 0,8827 dan untuk skala persepsi lingkungan kerja adalah 0,8663. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat dilampiran C

B. Pelaksanaan Penelitian

Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan dan penomoran baru alat ukur. Penyusunan dan penomoran ini hanya dilakukan pada aitem-aitem yang valid berdasarkan hasil uji validitas alat ukur.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 7 – 9 Januari 2004. Dalam teknik ini pemberian skala kepada karyawan dilakukan secara random dari masing-masing bagian. Jumlah seluruh subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang. Untuk rincian nomor baru skala motivasi kerja terdapat pada tabel 13.

Tabel 13
Rincian nomor baru Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Semangat	1,2,4,7,8	3,5,6,10(9)	9
2.	Kegairahan Kerja	11(10),12(11),13(12), 14(13),15(14)	16(15),17(16),18(17), 19(18),20(19)	10
3.	Kepuasan Kerja	21(20),22(21),24(23), 30(26)	23(22),26(24),28(25)	7
4.	Lingkungan Kerja	33(29),37(32), 38(33),39(34)	31(27),32(28),35(30), 36(31),40(35)	9
	Jumlah			35

Keterangan :

() = nomor aitem baru

Rincian nomor baru untuk skala persepsi terhadap pemberian gaji dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14
Rincian nomor baru Skala Persepsi Pemberian Gaji

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Adil	1,2,4,9(8)	3,5,6,8(7)	8
2.	Pemenuhan Kebutuhan	10(9),11(10), 14(13)	12(11),13(12), 15(14)	6
3.	Pendorong Semangat	18(15),22(18)	20(16),21(17), 24(19),25(20)	6
	Jumlah			20

Keterangan :

() = nomor aitem baru

Rincian nomor baru untuk skala persepsi terhadap pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15
Rincian nomor baru Skala Persepsi Pemberian Insentif

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Produksi	1,3,4,9(8)	2,5,6,7	8
2.	Kemampuan Membayar	10(9),12(10), 15(13), 17(15)	13(11),14(12), 16(14)	7
3.	Kesediaan Membayar	18(16),19(17), 20(18),25(22)	21(19),22(20), 24(21)	7
Jumlah				22

Keterangan :

() = nomor aitem baru

Rincian nomor baru untuk skala persepsi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16
Rincian nomor baru Skala Persepsi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1,3,5(4),7(6),8(7), 9(8),13(11), 15(13),16(14), 17(15),19(17),	2,6(5),10(9), 11(10),14(12), 18(16),	17
2.	Lingkungan Kerja non Fisik	22(20),25(22), 27(24),28(25)	20(18),21(19), 23(21),26(23)	8
Jumlah				25

Keterangan :

() = nomor aitem baru

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data terlebih dahulu diuji asumsi sebagai syarat untuk dilakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas sebaran dan uji linearitas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebaran didasarkan pada :

- Jika $p > 0,05$, maka distribusi populasi normal
- Jika $p < 0,05$, maka distribusi populasi tidak normal.

Tabel 17
Uji Normalitas Sebaran

	Motivasi Kerja	Gaji	Insentif	Lingkungan Kerja
K-S Z	0,504	0,715	0,982	0,763
P	0,961	0,685	0,290	0,606

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *SPSS for Windows*

10.0 versi tahun 1999 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Hasil K-S Z = 0,504 dan $p = 0,961$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa distribusi populasi dari variabel motivasi kerja adalah normal.
- Hasil K-S Z = 0,715 dan $p = 0,685$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa distribusi populasi dari variabel gaji adalah normal.

- Hasil K-S $Z = 0,982$ dan $p = 0,290$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa distribusi populasi dari variabel insentif adalah normal.
- Hasil K-S $Z = 0,763$ dan $p = 0,606$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa distribusi populasi dari variabel lingkungan kerja adalah normal.

Keterangan :

K-S Z : Kolmogorev-Smirnov Z

Hasil perhitungan lengkap dari uji normalitas sebaran data ini dapat dilihat pada lampiran E.

b. Uji Linearitas

Setiap prediktor yang akan dikorelasikan perlu diuji dahulu bentuk regresinya dengan menggunakan uji linearitas, apakah regresi tersebut linear atau non linear. Hasil pengujian data dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows 10.0* versi tahun 1999. Menunjukkan bahwa nilai $F = 67,42$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0,01$) untuk variabel gaji dan variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear positif antara persepsi pemberian gaji dengan motivasi kerja. Untuk hasil perhitungan variabel insentif dan motivasi kerja menunjukkan $F = 61,12$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0,01$) ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear positif antara variabel persepsi pemberian insentif dengan motivasi kerja.

Demikian juga hasil perhitungan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan nilai $F = 91,44$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0,01$) sehingga ini juga disimpulkan bahwa ada hubungan linear positif antara variabel persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran E.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan analisis data dapat diperoleh hasil rata-rata (mean) pada motivasi kerja adalah 94,15 dengan standar deviasi 12,44, rata-rata (mean) untuk gaji adalah 55,75 dengan standar deviasi 7,19, sedangkan rata-rata (mean) untuk insentif adalah 59,00 dengan standar deviasi 6,52 dan rata-rata (mean) untuk lingkungan kerja adalah 70,40 dengan standar deviasi 8,47. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18
Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	94,15	12,44	40
Gaji	55,75	7,19	40
Insentif	59,00	6,52	40
Lingkungan Kerja	70,40	8,47	40

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara gaji dengan motivasi kerja sebesar $r_{x_1y} = 0,800$ dengan tingkat signifikansi sebesar ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel gaji dengan variabel motivasi kerja. Artinya, hipotesis minor yang pertama terbukti, yaitu terdapat korelasi yang positif antara persepsi pemberian gaji dengan motivasi kerja. Untuk koefisien korelasi antara insentif dan motivasi kerja sebesar $r_{x_2y} = 0,785$ dengan tingkat signifikansi sebesar ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel insentif dengan variabel motivasi kerja. Artinya hipotesis minor yang kedua terbukti bahwa terdapat korelasi yang positif antara persepsi pemberian insentif dengan motivasi kerja. Sedangkan untuk koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar $r_{x_3y} = 0,840$ dengan tingkat signifikansi sebesar ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja. Artinya hipotesis minor yang ketiga terbukti bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hasil perhitungan diatas dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19
Koefisien Korelasi Variabel Persepsi Pemberian Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

	Variabel	Motivasi Kerja	Gaji	Insentif	Lingkungan Kerja
Koefisien Korelasi	Motker	1,000	0,800	0,785	0,840
	Gaji	0,800	1,000	0,869	0,807
	Insentif	0,785	0,869	1,000	0,824
	Lingker	0,840	0,807	0,824	1,000
Signifikan	Motker		0,000	0,000	0,000
	Gaji	0,000		0,000	0,000
	Insentif	0,000	0,000		0,000
	Lingker	0,000	0,000	0,000	
N	Motker	40	40	40	40
	Gaji	40	40	40	40
	Insentif	40	40	40	40
	Lingker	40	40	40	40

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $R = 0,867$ dengan signifikansi sebesar ($p < 0,01$). Artinya, hipotesis mayor terbukti, yaitu variabel persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah $R^2 = 0,751$. Hal ini berarti 75,1 % motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 24,9 % dijelaskan oleh sebab-

sebab lain, antara lain faktor rasa aman, masa depan, jenis pekerjaan, nama baik tempat kerja, teman kerja, atasan, jam kerja dan jaminan sosial.

Dari uji F, diperoleh F hit adalah 36,191 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi kerja. Dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran E.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas telah diketahui $R = 0,867$ dengan signifikansi ($p < 0,01$) dan $F = 36,191$ serta korelasi linear menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi pemberian gaji dan insentif serta adanya lingkungan kerja yang baik maka semakin meningkat motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah pemberian gaji dan insentif serta lingkungan kerja yang kurang baik maka semakin rendah motivasi kerjanya.

Perusahaan sebagai suatu organisasi tempat individu bekerja dapat merupakan fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Fungsi sosial mempunyai arti hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan lainnya, sedangkan fungsi ekonomi mempunyai arti seberapa besar hasil yang diterima karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam kehidupan sehari-hari kita membutuhkan banyak keperluan seperti makan, pakaian, rumah dan kebutuhan-kebutuhan tambahan lainnya, sehingga secara tidak langsung penghasilan yang tinggi memang diharapkan bagi setiap karyawan, juga tambahan penghasilan ekstra juga diharapkan, karena merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan dan merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan, karena dengan seseorang memiliki uang yang cukup di dalam dirinya dia akan merasa bahwa dia mampu dan dari uang yang dia rasa cukup itu dapat ditabung untuk keperluan yang sifatnya tiba-tiba atau bisa juga untuk simpanan di hari tuanya, sehingga dia tidak akan merasa ketakutan dalam menghadapi hidupnya.

Seringkali untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dibutuhkan sistem balas jasa dalam bentuk gaji sebagai imbalan dari perusahaan terhadap karyawan, diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan hasil karyanya yang terbaik bagi perusahaan dan perusahaan juga mampu memberikan imbalan yang sesuai terhadap karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Gaji memang bukanlah satu-satunya hal yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik, tapi gaji juga merupakan faktor yang tetap harus dianggap serius. Anastasi (dalam Zarkasi, 1992, h. 27) menyatakan dalam teori harapan pada proses motivasional bahwa individu melakukan sesuatu karena individu mengharapkan

sesuatu dari hasil tingkah lakunya, dalam kata lain karyawan berusaha mendapatkan imbalan yang sesuai berupa gaji, dari apa yang sudah dilakukannya terhadap perusahaan. Hal ini dapat dikuatkan juga oleh pendapat dari Budi Soetjipto (2000, h. 43) yang mengatakan bahwa besarnya tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar pula terhadap motivasi kerja karyawannya.

A.P Mangkunegara (2000, h. 84) mengemukakan bagi karyawan, upah insentif sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal karyawan dan keluarganya. Sehingga dari pembahasan diatas mengenai gaji dan insentif sangatlah berpengaruh bagi karyawan untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya.

Demikian juga lingkungan kerja yang baik juga menunjang semangat kerja karyawan, seandainya saja lingkungan tempat kita bekerja sangat tidak enak seperti mungkin suara terlalu bising, ruang kerja terlalu terbuka, suhu udara terlalu dingin ataupun terlalu panas akan membuat kita tidak nyaman, dari ketidak-nyamanan yang sederhana ini akan berakibat buruk yang tidak baik karena secara tidak langsung para karyawan akan males-malesan untuk bekerja sehingga pekerjaan yang harusnya bisa selesai dalam waktu satu hari mungkin saja bisa mundur menjadi dua atau tiga hari dan jadinya akan tidak efisien waktu. Wetik (1993, h. 36) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat pada waktu karyawan melakukan

pekerjaannya, keadaan kerja ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan berdaya guna menghasilkan sesuatu. Lingkungan kerja adalah faktor yang intern yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan tugas seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan fisik dan sosial psikologi dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik yang juga sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pemberian gaji dan insentif yang sesuai serta lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Hipotesa Mayor dalam penelitian ini diterima, artinya ada hubungan positif signifikan antara persepsi pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.
- 2) Hipotesis minor yang pertama dapat diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian gaji dengan motivasi kerja karyawan.
- 3) Hipotesis minor yang kedua dapat diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan motivasi kerja karyawan.
- 4) Hipotesis minor yang ketiga juga diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah :

1) Bagi Perusahaan

Dengan adanya hubungan yang positif antara persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja, berarti faktor persepsi terhadap pemberian gaji, insentif dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

2) Bagi Karyawan

Diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja karena bila kita semangat dalam bekerja akan memberi keuntungan kepada kita agar mendapat penilaian yang baik dari atasan dan juga memberi kontribusi yang baik untuk perusahaan.

3) Bagi Peneliti Lain

Sangat diharapkan bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang motivasi kerja untuk menambah faktor-faktor lain yang belum diteliti yaitu rasa aman, masa depan, jenis pekerjaan, nama baik tempat kerja, teman sekerja, atasan, jam kerja, jaminan social, pengembangan kemampuan karyawan, pengembangan karier dan perlindungan, hubungan sosial dan lingkungan kerja, hak karyawan dan ruang lingkup hidup karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1990. *Psikologi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____. 1998. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ke-5. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- As'ad. M. 1990. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- _____. 1991. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta : Liberty.
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ahmad Sayadi. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta ; Erlangga.
- Alex Nitisemito. 1992. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas Interpretasi dan Komputansi*. Yogyakarta : Liberty.
- _____. 2000. *Skala Psikologi*. Yogyakarta : Liberty.
- Budi Soetjipto. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Blum. S and Naylor. *Organization Behavior (Edisi Ke-4)*. New York : Mc Graw Hill. Alih Bahasa : Daniel Wirajaya. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Ducan, W. J. 1992. *Organizational Behavior*. Second ed. Boston : Hughton Mifon Company. Alih Bahasa : Moh. Masud. Jakarta : Erlangga.

- Ferrel, P and Pride, W. M. 1995. *Pemasaran Teori dan Praktek Sehari-hari*. Jilid I. Alih Bahasa : Wahid D. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, J. L, dkk. 1992. *Organisasi dan Manajemen (terjemahan Wahid. D)*. Jakarta ; Erlangga.
- Gitosudarmo, I dan Sudita, I. N. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Hadi, S. 1997. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta : Liberty.
- Huiit. 2001. *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Homework Illinois Richard D. Irwin. Inc. Alih Bahasa : Fery Dwi Nugroho. Jakarta : Gramedia.
- Irwanto ; Elia, H ; Hadi Soepadma, A ; Priyani, MJ. R ; Wismanto, Y. B ; dan Fernandes, C. 1994. *Psikologi Umum*. Buku Panduan Mahasiswa. Jakarta : APTIK dan PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. 1997. *Pengantar Metodologi Riset*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan Ke-3. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Rakhmat, J. 1993. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ranupandjolo, H. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

- Robin, W. 1990. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Alih Bahasa : Wahid. D. Edisi ke-4. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke-2. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetkan ke-4. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sukanto, R dan Handoko, T. N. 1994. *Teori Perilaku Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : BPFQ.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Walgito, B. 1991. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Walizer, D and Wiener, S. 1991. *Pengarahan untuk Motivasi Kerja*. Alih Bahasa : Novianto, C. L. Jakarta: Gramedia.
- Wasito, H. 1995. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Buku Panduan Mahasiswa. Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wetik. R. 1993. *Psikologi Industri*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Zarkasi, T. 1992. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ke-7. Jakarta : Ghalia Indonesia.