

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Unjuk Kerja Karyawan PT Asyst di BUMN Garuda*”, disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Pelita Harapan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, Tugas Akhir ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan Tugas Akhir ini, yaitu kepada :

- 1) Bapak Yonathan Aditya, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan serta saran kepada penulis.
- 2) Ibu Esther Kurniawan, S. Th., M. K., selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan serta saran kepada penulis.
- 3) Seluruh dosen yang telah mengajar penulis selama berkuliah di Universitas Pelita Harapan Fakultas Psikologi Universitas Pelita Harapan yang telah membantu penulis dalam kegiatan administratif.

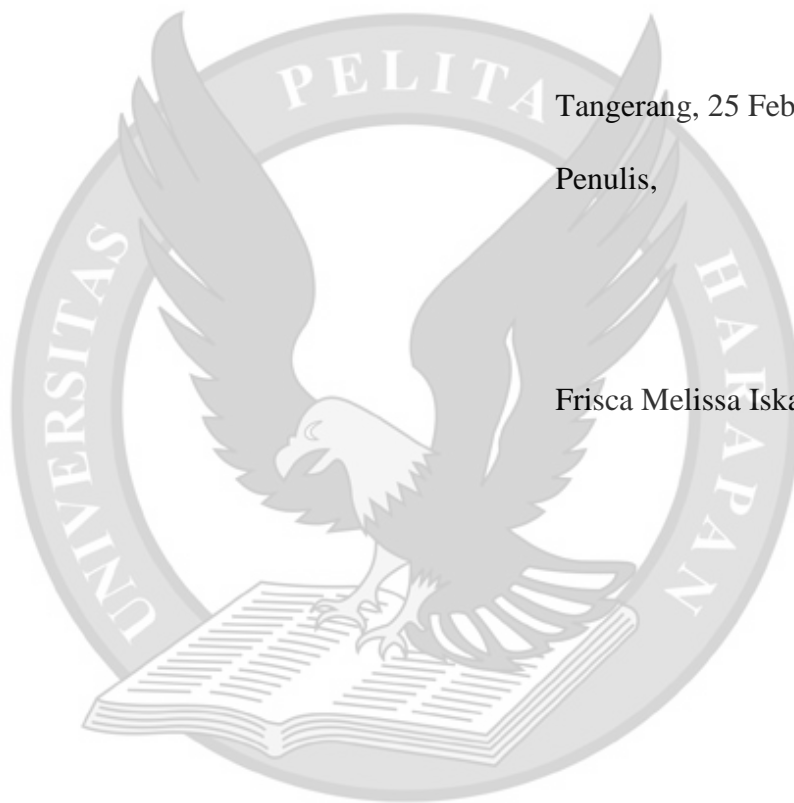
- 4) Bapak Deddy Kurniawan Halim, sebagai dosen pembimbing di awal pembuatan skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis sejak awal penelitian.
- 5) Bapak Karya Bakti Kaban selaku Head Human Resource PT Aero Systems Indonesia yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
- 6) Bapak Aditya Arisusetio, Bapak Erwin Rumbianza, dan Bapak Andrey Parlindungan Tambunan selaku Human Resource Officer yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
- 7) Papa dan Mama yang telah banyak memberi kasih sayang, dukungan baik moril maupun materil, nasehat, dan doa sehingga perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada adik saya, Riyandi Novian Iskandar Tandung, yang telah memberi semangat, dorongan dan motivasi kepada penulis.
- 8) Fendy Kurniadi, sahabat terkasih yang telah membantu penulis dan memberikan banyak dukungan untuk tidak patah semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- 9) Prisilia Tan, Michelle Ananda Putri, Noor Puspita Sari, Adrianus Riyant, Kevin Ivander, Raymond Raharjo,serta teman-teman yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, sebagai teman seperjuangan selama berkuliah di Universitas Pelita Harapan yang senantiasa selalu menemani dan menyemangati penulis.

Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama.

Tangerang, 25 Februari 2013

Penulis,

Frisca Melissa Iskandar Tandung



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Cakupan dan Batasan.....	12
BAB II: LANDASAN TEORETIS	13
2.1 Tinjauan Kepustakaan.....	13
2.1.1 Motivasi.....	13
2.1.1.1 Tujuan Motivasi.....	13

2.1.1.2 Teori Motivasi Intrinsik.....	14
2.1.2 Stres Kerja.....	16
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Unjuk Kerja	18
2.1.2.2 Prosedur Pengukuran Unjuk Kerja.....	19
2.2 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3 Hipotesis.....	21
BAB III: METODOLOGI. PENELITIAN.....	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Definisi Operasional.....	24
3.4 Prosedur Penelitian.....	24
3.5 Pengolahan Data.....	27
3.6 Instrumen Penelitian.....	28
3.7 Batasan Metodologis.....	30
BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Hasil Utama Penelitian.....	31
4.2 Analisis Data.....	33
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Intrinsik Terhadap Unjuk Kerja	34
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Minat dan Kompetensi Karyawan Terhadap Pekerjaannya.....	35

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sikap Positif Karyawan Terhadap Pekerjaannya	35
4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Karyawan yang Terpenuhi Pekerjaannya	36
4.2.5 Regresi : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Unjuk Kerja.....	36
4.2.6 Multiple Regression : Regresi Minat dan Kompetensi Karyawan Terhadap Pekerjaannya, Sikap Positif Karyawan Terhadap Pekerjaannya, dan Kebutuhan Karyawan yang Terpenuhi Melalui Pekerjaannya.....	37
4.3 Pembahasan.....	38
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN	

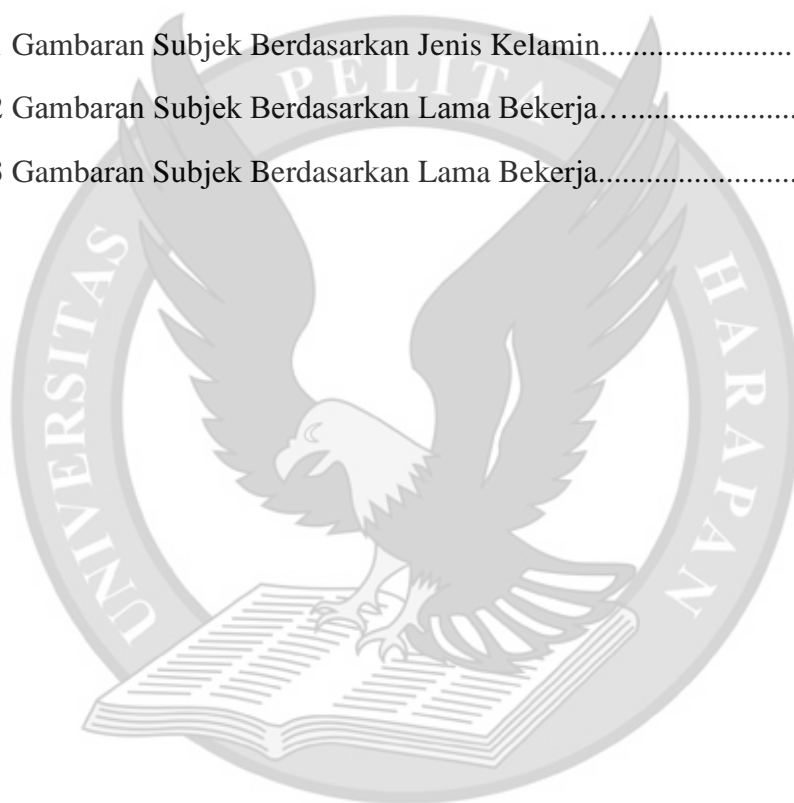
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kaitan Motivasi Intrinsik Terhadap Unjuk Kerja.....	20
--	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Motivasi Intrinsik Terhadap Unjuk Kerja Karyawan PT Asyst di BUMN Garuda.....	29
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini konsep dari pengembangan perusahaan mulai mengalami perubahan. Pada awalnya pengembangan perusahaan hanya menitik beratkan kepada hal-hal yang berasal dari aspek perusahaan saja seperti sistem manajemen perusahaan, strategi perusahaan, pemimpin di perusahaan, dan sebagainya. Namun saat ini terdapat aspek lain yang turut dijadikan pertimbangan terkait dengan pengembangan perusahaan, yaitu karyawan.

Oleh karena itu Wibowo (2007) menegaskan bahwa pemilik perusahaan perlu menyadari akan pentingnya unjuk kerja, yang merupakan bagian dari hasil proses bekerja karyawan di perusahaan, sebagai komponen penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan. Unjuk kerja itu sendiri, dikemukakan Landy dan Conte (2004), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hubungan kuat tersebut dapat dilihat melalui saat dimana seorang karyawan ingin mencapai tujuan strategis organisasi, karyawan tersebut memiliki kecenderungan untuk berusaha mewujudkan keinginannya agar dapat berhasil mencapai tujuan perusahaan dengan cara memberikan unjuk kerja yang baik. Hubungan yang kuat antara unjuk kerja dengan kepuasan konsumen juga dapat terlihat melalui saat seorang karyawan berunjuk kerja dengan sebaik mungkin saat berhadapan dengan konsumen maka secara otomatis konsumen tersebut akan merasa puas terhadap

pelayanan yang diberikan.

Unjuk kerja timbul akibat dari penggabungan beberapa faktor, antara lain : pengetahuan, sumber daya manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur (Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo, 2007). Unjuk kerja yang tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat (Kottze, 2006). Unjuk kerja membutuhkan perhatian khusus di dalam sebuah perusahaan sebab untuk mewujudkan tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada perusahaan tersebut melalui unjuk kerja mereka (Wibowo, 2007).

Karyawan merupakan suatu komponen penting perusahaan karena suatu organisasi tidak dapat berkembang ke arah yang lebih baik apabila karyawannya tidak memiliki komitmen untuk bekerja maksimal dalam melaksanakan unjuk kerja, dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang lebih baik (Wibowo, 2007). Melihat kenyataan bahwa karyawan memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan pun berusaha melakukan berbagai hal untuk dapat memaksimalkan unjuk kerja karyawan. Wibowo (2007) menyebutkan beberapa usaha yang seringkali dilakukan perusahaan adalah dengan memberlakukan gaya kepemimpinan yang baik, pemberian pelatihan kepada karyawan, pemberian reward kepada karyawan, dan berbagai macam hal positif lainnya. Semua hal tersebut dilakukan perusahaan dengan harapan bahwa unjuk kerja para karyawan akan meningkat dan berubah ke arah yang lebih baik, sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan produktivitas perusahaan juga semakin meningkat. Apabila produktivitas perusahaan meningkat dan mencapai titik optimal sesuai dengan apa yang telah dirancang di dalam visi dan

misi perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil di dalam pencapaian tujuannya.

Namun untuk dapat menciptakan produktivitas yang maksimal bukanlah hal yang mudah dilakukan. Hal ini tidaklah semudah membalikan telapak tangan. Golden dan Ranunanjam (dalam Usmara, 2002) menyatakan bahwa meskipun banyak daya dan upaya yang telah dilakukan tetap saja tidak menjamin akan tercapainya produktivitas yang tinggi dan pencapaian visi dan misi secara optimal, apabila tidak ada unjuk kerja yang baik dari para karyawan. Padahal sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila berhasil mencapai tujuan perusahaan yang telah dirancang di dalam visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu unjuk kerja yang buruk dari karyawan juga akan menghambat proses perkembangan perusahaan.

Unjuk kerja itu sendiri didorong oleh perilaku mencari yang timbul dari motivasi, sebab apabila seorang karyawan dapat menentukan apa yang akan dilakukan dan ingin dicapai dalam setiap situasi maka karyawan tersebut juga dapat menentukan kualitas unjuk kerjanya (Wibowo, 2007). Motivasi merupakan suatu energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pegawai itu sendiri. Abin Syamsuddin Makmun (2003) menyatakan bahwa proses motivasi adalah diawali dengan adanya kelompok kebutuhan yang belum dipuaskan. Kondisi tersebut menimbulkan ketegangan. Ketegangan yang timbul akhirnya turut menimbulkan dorongan kepada individu untuk dapat segera memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Dorongan tersebut lalu menimbulkan perilaku mencari, yang bertujuan untuk mencapai dan memuaskan kebutuhan. Setelah kebutuhan tercapai