

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemanfaatan *outsourcing* sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari *outsourcing*, seperti penghematan biaya (*cost saving*), fokus pada kegiatan utama (*core business*), dan akses terhadap sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Keuntungan yang lain adalah untuk mengurangi *turn-over* karyawan, fokus terhadap kontrol proses produksi, efisiensi dan efektivitas keuangan sehingga menambah benefit perusahaan. Meskipun demikian, besar kecilnya keuntungan yang dapat dipetik, dipengaruhi oleh kondisi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi keputusan pengguna jasa *outsourcing*. Dengan kembalinya perusahaan ke *core* bisnisnya menyebabkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal, bahkan perusahaan kadang kala membutuhkan tenaga kerja yang handal dalam waktu singkat (*instant*). Karena apabila perusahaan merekrut karyawan, karyawan tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi, training, dan mengerti bisnis perusahaan tersebut hal itu dianggap kurang efisien dan kurang efektif. Oleh sebab itu perusahaan umumnya memilih penyedia *outsourcing* dengan spesialisasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan, serta dengan cara kerja (metodologi) yang sudah tersusun rapi sehingga diharapkan efisiensi dan

efektivitas dalam perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan jasa *outsourcing* tersebut.

Motivasi kerja karyawan merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu atau suatu proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan, dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan.

Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas yang berbeda memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda baik pendidikan, kemampuan, jenis kelamin, maupun tingkat usia. Perbedaan latar belakang pendidikan dan kemampuan dibutuhkan komunikasi yang terbuka untuk dapat mempersamakan persepsi terhadap organisasi atau lembaga di mana mereka bekerja. Perkembangan sumber daya manusia merupakan suatu perwujudan dari meningkatnya permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem terhadap layanan pengguna yang menyediakan jasa tenaga kerja yang sehat dan memenuhi prinsip-prinsip ekonomi. Perkembangan sistem tenaga kerja yaitu pengguna jasa

outsourcing itu semakin kuat dengan ditetapkannya dasar-dasar hukum operasional melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut data PT. Global Outsourcing Services (GOS) sampai dengan Bulan Agustus 2013, terdapat 20 perusahaan yang bekerjasama secara umum di Indonesia, yaitu Indomarco Adi Prima, Ancol, PT. Astra International Tbk-Tso (Auto 2000), PT. Bank Cimb Niaga Tbk, Axa Mandiri Financial Services, Bank Rakyat Indonesia (BRI), Jaddi Food, Asuransi Astra Buana, PT. Bussan Auto Finance (BAF), PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia), BCA Finance, PT. Bank Mandiri Tbk, PT. Bakrie Telecom, ANZ Bank, PT. Sari Husada Tbk, Astra Credit Company (ACC), AXA Life Indonesia, Bank BNI 46, PT. Commonwealth Life, PT. Unilever Indonesia. Peningkatan jumlah dan usaha tenaga kerja dewasa ini merupakan bukti meningkatnya apresiasi masyarakat dan kalangan perusahaan terhadap layanan pengguna jasa tenaga kerja. Perusahaan jasa *outsourcing* mempunyai potensi yang besar mengingat Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar. Namun, perkembangan ini menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin ketat di dunia jasa *outsourcing*, di mana persaingan tidak hanya terjadi antar nasional tetapi juga antar multinasional.

PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang pada awalnya merupakan bagian dari Group PT. Global Outsourcing Services (GOS) hasil konversi dari PT. Fanimas yang resmi didirikan pada Tahun 1993. PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) adalah perusahaan jasa *outsourcing* yang berdiri pada 31 Januari Tahun 2000 memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan dengan penyedia tenaga kerja terpercaya pilihan mitra usaha, yang berfokus pada penghimpunan jasa dan

penyaluran pada seluruh proses pengelolaan karyawan seperti perekrutan, *training*, *payroll*, hingga *people management*. PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) merupakan perusahaan yang telah menjalin kerja sama dengan sejumlah perusahaan kelas atas, baik nasional maupun multinasional dari berbagai industri (keuangan/perbankan, teknologi, komunikasi, dan lain-lain) di sejumlah kota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan, Pontianak, dan beberapa kota lain. Persaels memiliki akses yang luas terhadap informasi lowongan kerja, sehingga Persaels memerlukan banyak tenaga kerja dari berbagai macam latar belakang pendidikan/disiplin ilmu untuk ditempatkan di perusahaan kliennya.

Proses *outsourcing* dimulai saat adanya permintaan jumlah karyawan dan posisi kerja disuatu perusahaan yang akan mempekerjakan karyawan dengan jasa pihak kedua (PT. Persaels), sedangkan pihak pertama (PT. Indomarco). Karyawan yang dipekerjakan oleh pihak kedua akan mendapat kontrak kerja sesuai dengan penempatan kerja pada perusahaan pihak pertama, beda halnya karyawan yang sudah tetap menjadi karyawan PT. Indomarco akan mendapatkan surat keputusan (SK) perusahaan mengenai tenaga kerja tetap perusahaan. Jadi karyawan di PT. Persaels dan PT. Indomarco adalah karyawan kontrak. Intinya karyawan PT. Persaels yang ditempatkan di PT. Indomarco, jika kontraknya sudah lebih dari 5 tahun maka karyawan tersebut akan menjadi karyawan tetap di PT. Indomarco.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah klien PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak yang telah terdaftar pada Tahun 2013 sampai dengan 2015.

Tabel 1.1
PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak
Jumlah Klien Perusahaan Yang Terdaftar
Tahun 2013 - 2015

NAMA PERUSAHAAN	TAHUN		
	2013	2014	2015
	JUMLAH KARYAWAN		
PT. BANK MANDIRI	19	12	12
PT. BAF	1	-	-
PT. SARI HUSADA	8	6	4
PT. COMMLIFE	4	-	-
PT. CIMB NIAGA	4	3	1
PT. INDOMARCO	92	120	134
PT. ACC	3	2	2
PT. BCA F	2	-	-
PT. AAB	8	6	6
PT. INDOSAT	-	-	2
PT. MAYORA	9	6	6
PT. LG ELEKTRONIK	-	20	22
PT. GELORA JAYA	-	20	-
PT. BRI SYARIAH	6	2	1
PT. TELKOMSEL	-	1	1
TOTAL	156	198	191

Sumber : Database PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Pontianak Tahun 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terbanyak yang terdaftar di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) sebagian besar merupakan karyawan dari PT. Indomarco Pontianak yang merupakan klien atau pelanggan pengguna jasa outsourcing itu sendiri. Mengingat kerja sama yang telah dilakukan antara PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) dan Perusahaan kelas atas yang bersangkutan maka sebagian besar karyawan terbanyak di PT. Indomarco.

Untuk itu, berdasarkan dari pernyataan diatas maka terlihat jelas peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun berikutnya yang menonjol adalah karyawan di PT. Indomarco. Jadi penempatan karyawan ke perusahaan kelas atas yang bersangkutan menggunakan jasa menyeluruh. Berikut ini adalah

data jumlah karyawan yang melamar di Perusahaan PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak.

Tabel 1.2
PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak
Jumlah Karyawan Yang Sesuai Tingkat Pendidikan
Tahun 2013 – 2015

NAMA PERUSAHAAN	TAHUN 2013			TAHUN 2014			TAHUN 2015		
	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1
PT. BANK MANDIRI	-	10	9	-	3	9	-	-	12
PT. BAF	-	1	-	-	-	-	-	-	-
PT. SARI HUSADA	4	2	2	2	2	2	-	2	2
PT. COMMLIFE	-	-	4	-	-	-	-	-	-
PT. CIMB NIAGA	-	-	4	-	-	3	-	-	1
PT. INDOMARCO	92	-	-	120	-	-	134	-	-
PT. ACC	-	3	-	-	2	-	-	2	-
PT. BCA F	-	-	2	-	-	-	-	-	-
PT. AAB	-	5	3	-	3	3	-	3	3
PT. INDOSAT	-	-	-	-	-	-	-	-	2
PT. MAYORA	9	-	-	6	-	-	6	-	-
PT. LG ELEKTRONIK	-	-	-	-	1	19	-	3	19
PT. GELORA JAYA	-	-	-	20	-	-	-	-	-
PT. BRI SYARIAH	-	2	4	-	2	-	-	1	-
PT. TELKOMSEL	-	-	-	-	1	-	-	1	-

Sumber: Database PT. Persaels Pontianak Sampai Bulan Maret Tahun 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pelayanan pengguna jasa tenaga kerja yang paling banyak karyawannya di klien atau perusahaan di PT Indomarco Pontianak. Karyawan yang melamar paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA dengan 92 orang tahun 2013, 120 orang tahun 2014, dan 134 orang pada tahun 2015.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak yang di tempatkan di PT. Indomarco, telah terdaftar pada Tahun 2013 sampai dengan 2015.

Tabel 1.3
PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak
Jabatan Karyawan PT. Persaels Yang Ditempatkan
di PT. Indomarco Pontianak
Tahun 2013 - 2015

JABATAN KARYAWAN	TAHUN		
	2013	2014	2015
	JUMLAH KARYAWAN		
<i>DELIVERYMAN</i>	28	36	42
<i>DRIVER</i>	3	1	1
<i>DRIVER CANVASS</i>	5	6	9
<i>DRIVER DELIVERY</i>	18	30	27
<i>OFFICE BOY</i>	1	1	1
<i>PICKER PACKER</i>	36	43	44
<i>RECEPTIONIST</i>	1	1	1
<i>SECURITY</i>	-	2	9
TOTAL	92	120	134

Sumber: Database PT. Persaels Pontianak Tahun 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Indomarco Pontianak yang terbanyak terdaftar di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) cabang pontianak adalah pada tahun 2015 sebanyak 134 orang.

PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) memberikan insentif atau bonus kepada karyawannya yang berposisi *driver* dan *delivery* dalam 1 minggu jika tercapai 30 toko, dan untuk karyawan yang berposisi *picker packer* diberikan hari kerja lembur di atas jam kerja normal, lalu untuk keseluruhan karyawan yang ditempatkan di PT. Indomarco, bagi yang telah memiliki pengalaman selama kurang lebih di atas 5 tahun akan mendapatkan promosi jabatan sebagai karyawan permanen. Karyawan permanen, jika sudah permanen maka karyawan PT.

Persaels yang ditempatkan di PT. Indomarco, sudah menjadi karyawan tetap di PT. Indomarco dan PT. Persaels sudah lepas tanggung jawab.

Perlu ditekankan mengenai motivasi diri karyawan didapat dari pihak PT. Indomarco, karena dengan bekerja di PT. Indomarco, memungkinkan karyawan tersebut di angkat menjadi karyawan permanen, tetapi untuk membayar gaji karyawan adalah PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) karena sebagai penyalur tenaga kerja.

Untuk itu, berdasarkan dari pernyataan diatas maka dapat dijelaskan pengertian jabatan karyawan adalah sebagai berikut: (1) *Deliveryman* adalah orang yang bertugas membantu supir untuk memuat barang saat barang ada didalam mobil maupun didalam gudang; (2) *Driver* adalah supir khusus membawa angkutan barang; (3) *Driver Canvass* adalah supir khusus membawa barang dari toko kecil dan berfungsi menawarkan barang; (4) *Driver Delivery* adalah orang yang membawa mobil dan melakukan pengiriman dari gudang sentral ke toko-toko besar; (5) *Office Boy* adalah orang yang membersihkan kantor; (6) *Picker Packer* adalah orang yang berada didalam gudang membantu memuat barang dari dan kedalam gudang; (7) *Receptionist* adalah orang yang berada didepan kantor yang bertugas untuk melakukan penerimaan dokumen dan menerima tamu; dan (8) *Security* adalah kewanaman dalam menjaga kantor.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan yang ditempatkan di PT. Indomarco Pontianak dalam tingkat lokasi di Perusahaan PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak.

Tabel 1.4
PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak
Jumlah Karyawan PT. Persaels yang ditempatkan di PT. Indomarco
Pontianak dalam Tingkat Lokasi
Tahun 2013 – 2015

LOKASI PERUSAHAAN	TAHUN 2013	TAHUN 2014	TAHUN 2015
	JUMLAH KARYAWAN		
BENGKAYANG	1	1	1
CABANG PONTIANAK	6	10	18
HCO PONTIANAK	3	4	5
MATAN HILIR UTARA	6	11	11
MEMPAWAH HILIR	5	5	5
NANGA PINOH	3	5	5
PARINDU	3	3	3
PASIRAN	2	4	7
PEMANGKAT	3	5	4
PONTIANAK KOTA	4	4	6
PONTIANAK SELATAN	8	9	8
PONTIANAK TIMUR	5	6	6
PONTIANAK UTARA	4	5	5
SANGGAU KAPUAS	4	7	5
SEI JAWI DALAM	5	4	4
SEI JAWI LUAR	2	2	4
SEI RAYA	3	3	4
SEI. KAKAP	1	1	1
SEKADAU HILIR	2	2	2
SIANTAN	1	1	1
SINTANG	4	7	7
NGABANG	4	6	7
ROBAN	5	5	4
SAMBAS	1	2	4
SEI PINYUH	2	2	2
SEKAYAM	3	2	2
TEBAS	1	2	1
TAYAN HULU	1	2	2

Sumber: Database PT. Persaels Pontianak Tahun 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan PT. Persaels yang ditempatkan di PT. Indomarco Pontianak bekerja di berbagai daerah atau lokasi perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT. Persaels menyadari pentingnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ditempatkan di berbagai perusahaan. Untuk itu perusahaan juga perlu menggali motivasi-motivasi dalam diri yang bisa memacu kepuasan kerja karyawannya agar bisa bekerja lebih baik sehingga pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan penyedia jasa *outsourcing*.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak”**

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu:

1. Objek penelitian hanya memfokuskan pada karyawan di PT. Indomarco, yakni karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.
2. Memfokuskan penelitian yang mengukur analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Davis dan Newstrom (2001 : 87-89), yaitu:
 - a. Motivasi Prestasi (*Achievement motivation*)
 - b. Motivasi Afiliasi (*Affiliation motivation*)
 - c. Motivasi Kompetensi (*Competence motivation*)
 - d. Motivasi Kekuatan (*Power motivation*)

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi instansi dalam mengambil keputusan, namun yang berhubungan dengan teori yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah serta dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

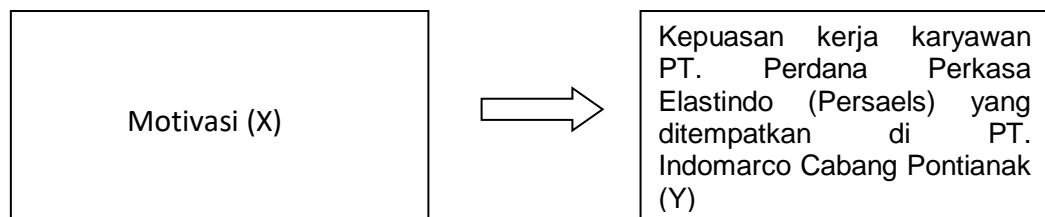
Menurut Hasibuan (2001 : 143), pengertian motivasi adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Davis dan Newstrom (2001 : 87-89) ada 4 pola motivasi, yaitu:

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)
4. Motivasi Kekuatan (*Power Motivation*)

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh gambaran skematis kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco
Cabang Pontianak



Keterangan:

1. Pengaruh Motivasi menurut Davis dan Newstrom (2001 : 87-89) ada 4 pola motivasi, yaitu:

a. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)

Adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang mempunyai motivasi / dorongan seperti ini, biasanya selalu ingin berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan.

b. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang yang bermotivasi afiliasi ini bekerja lebih baik, apabila mereka dipuji karena sikap dan bekerjasama mereka menyenangkan.

c. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif yang paling penting mereka mendapatkan keuntungan dari pengalaman mereka. Umumnya mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.

d. Motivasi Kekuatan (*Power Motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menimbulkan dampak pada organisasi dan mau memikul resiko untuk melakukan hal itu. Hanya saja apabila dorongan itu lebih tertuju pada kekuasaan lembaga daripada kekuasaan pribadi seperti kebutuhan untuk mempengaruhi

perilaku orang-orang demi kebaikan organisasi secara keseluruhan, maka itu akan sangat menguntungkan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Menurut Martoyo (2002:142): “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial”.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dimana peneliti turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan kesimpulan tujuan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Iqbal Hassan (2005: 83) : “Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Pengumpulan data tersebut menggunakan teknik dan alat tertentu”. Iqbal Hassan (2005: 83) mengemukakan bahwa teknik adalah cara pengumpulan data, sedangkan alat adalah sesuatu yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh dari lapangan (*field research*). Adapun pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi (pengamatan) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke kantor PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak untuk mengumpulkan informasi-informasi penunjang dan mengamati proses pelayanan di sana.
- 2) Kuesioner, yaitu suatu unsur daftar pertanyaan data atau informasi secara tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh data atau informasi yang disebarkan kepada klien perusahaan yang bersangkutan.

- b. Data Sekunder adalah dimana peneliti mendapatkannya dari dokumen - dokumen dan catatan dari Perusahaan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Cabang Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi adalah sekumpul unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2005:61) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan karyawan Perusahaan yang bersangkutan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang ditempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak pada Tahun 2015 adalah sebanyak 134 orang.

- b. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2005 : 62) adalah : “Sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti yang menjadi sumber data”. Jenis pengumpulan data dilakukan dengan model hubungan *impersonal*, atau metode survei dengan cara peneliti membuat dan menyebarkan kuesioner atau daftar tercetak yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti kepada responden. Jenis kuesioner yang disebarkan kepada responden bersifat langsung dan dengan pertanyaan terstruktur.

Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus (*Purposive Sampling*) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Margono (2005 : 128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang di pandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Misalnya akan melakukan penelitian tentang jasa *outsourcing*, maka sampel yang dipilih adalah orang yang ahli dalam bidang *outsourcing* saja. Sehubungan dalam 15 klien perusahaan hanya 1 klien yang sangat memungkinkan, yaitu jumlah populasinya sebanyak 134 orang pada tahun 2015, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang di tempatkan di PT. Indomarco Cabang Pontianak.

Rumus untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin (dalam Siregar Syofian, 2014 : 64) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan: n = sampel, N = populasi, e = perkiraan tingkat kesalahan. Misalnya, jumlah populasi adalah 134, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{134}{1+134 \cdot 0,05^2} \\
 &= \frac{134}{1+134 \cdot 0,0025} \\
 &= \frac{134}{1+0,335} = 100,37 \approx 100
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan dengan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling*:

$$n = \frac{\text{populasi kelas}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$$

Berdasarkan rumus dan jumlah masing-masing populasi Tabel 1.3, maka perhitungan masing-masing sampel dapat ditentukan sebagai berikut:

1. *Deliveryman*

$$n = \frac{42}{134} \times 100 = 31,34$$

2. *Driver*

$$n = \frac{1}{134} \times 100 = 0,75$$

3. *Driver canvass*

$$n = \frac{9}{134} \times 100 = 6,7$$

4. *Driver Delivery*

$$n = \frac{27}{134} \times 100 = 20,15$$

5. *Office Boy*

$$n = \frac{1}{134} \times 100 = 0,75$$

6. *Picker Packer*

$$n = \frac{44}{134} \times 100 = 32,84$$

7. *Receptionist*

$$n = \frac{1}{134} \times 100 = 0,75$$

8. *Security*

$$n = \frac{9}{134} \times 100 = 6,7$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka keseluruhan sampel adalah mendekati sampel keseluruhan yang sudah ditentukan, yaitu $31,34 + 0,75 + 6,7 + 20,15 + 0,75 + 32,84 + 0,75 + 6,7 = 99,98 \approx 100$.

Dibulatkan menjadi $31 + 1 + 7 + 20 + 1 + 32 + 1 + 7 = 100$.

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

4. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam analisis data bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Untuk memudahkan Pengukuran data kuantitatif dalam penelitian ini maka dipergunakan Skala Likert. Menurut Istijanto (2006 : 81): “ Skala Likert digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Skala Likert dapat dikategorikan sebagai skala interval”.

Penilaian dengan menggunakan Skala Likert dalam penelitian ini, yakni:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Setelah kuesioner akhir terbentuk, langkah selanjutnya adalah melakukan *uji validitas* dan *uji reliabilitas* kuesioner. Pengujian *validitas* dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2005 : 46). Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner ini digunakan rumus teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi antara X dan Y

n = Jumlah responden

X = Skor masing-masing pertanyaan

Y = Skor total

Nilai korelasi *product moment* yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai korelasi Tabel (r Tabel) dengan tingkat signifikan (e) = 0,05, dan jumlah data (n) = 100. Kriteria keputusannya adalah jika r hitung $>$ r Tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r Tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas diolah dengan menggunakan *SPSS 16*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2005: 354). *Uji reliabilitas* akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban responden yang terdapat pada daftar pertanyaan (*questioner*).

Sejalan dengan itu, Umar (2005:113) mengatakan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Alat pengukur yang digunakan seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dengan demikian, untuk mengukur *reliabilitas* instrumen keandalan suatu penelitian maka digunakan rumus *alpha cronbach*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ^2 = varians total

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians butir

b. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi *linear* sederhana pada penelitian ini. Metode analisis *linear* sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi (X) yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 16.00 For Windows*.

Menurut Siregar Syofian (2014 : 385) model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = a + bX$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
X	=	Motivasi

1. Korelasi, ialah digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian. Misalnya, motivasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan untuk melihat derajat pengaruhnya menggunakan tabel pedoman korelasi (r) menurut Sugiyono (2005 : 183), sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pedoman Korelasi (r)

No.	Koefisien r	Korelasi
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Determinasi, adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

$$\text{Rumus: } KD = (r)^2 \times 100\%$$

c. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi *linear* sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Model regresi sederhana tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan yang dipengaruhi oleh

motivasi dan sebaliknya. Sedangkan langkah dalam hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak Ha diterima