

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Badan Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak di bidang jasa peralatan telekomunikasi. Seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi yang begitu pesat di Indonesia, serta untuk mengantisipasi berbagai perubahan, PT.INTI (Persero) Bandung telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari perusahaan *pure manufacture* menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang Sistem Infokom dan integrasi teknologi (SIIT).

PT.INTI (PERSERO) Bandung sebagai perusahaan industri peralatan telekomunikasi sekaligus perusahaan jasa, Dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk setiap produk yang dihasilkan dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan, agar mampu mewujudkan PT.INTI sebagai perusahaan peralatan dan jasa telekomunikasi yang unggul. Tuntutan tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh bagaimana kemampuan, kemauan, sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung

jawabnya, sehingga dapat tercapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan serta ditentukan pula oleh bagaimana kemampuan perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:158) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari kinerja hari ini. Akan tetapi pada kenyataannya PT.INTI yang merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi yang cukup besar dan sebagai perusahaan BUMN, masih memiliki permasalahan dari rendahnya produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawannya, termasuk pada salah satu divisi PT.INTI yaitu Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana divisi ini bergerak menangani semua hal-hal tentang kepegawaian. Dimulai dari menyelenggarakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengadaan dan pengembangan karyawan, pemberdayaan dan pemeliharaan karyawan, sampai remunerasi dan kesejahteraan karyawan.

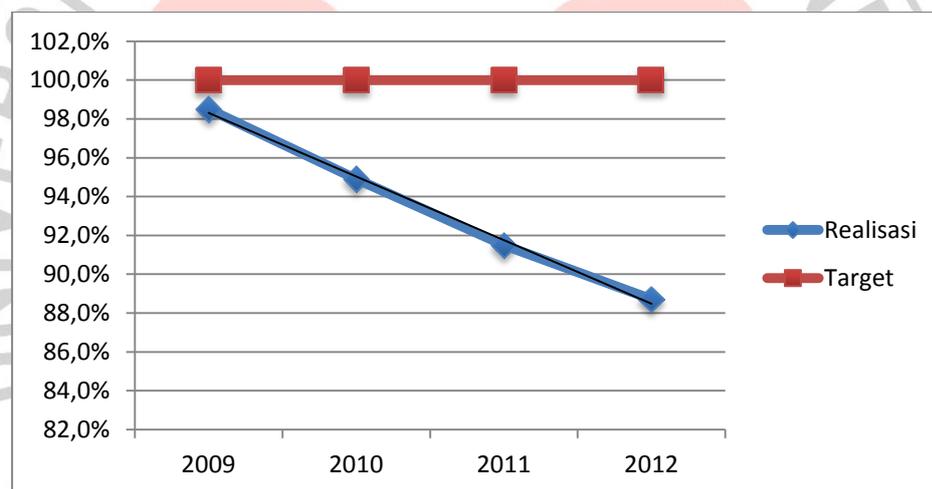
Produktivitas kerja sendiri merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi serta mengukur kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja. Karyawan dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan lebih profesional, yang berarti karyawan memiliki pandangan untuk selalu berfikir kreatif, produktif, bekerja dengan giat, disiplin, jujur, bekerja sepenuh waktu, bertanggung jawab

atas pekerjaannya dan memiliki loyalitas yang tinggi serta penuh dedikasi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, oleh karena itu perlu adanya suatu pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran serta kemampuan kerja yang tinggi.

Karyawan yang melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya dengan sebaik mungkin serta maksimal dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Jika setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, dan perusahaan dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan skala usahanya. Sebaliknya jika karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah akan menimbulkan perilaku-perilaku yang negatif yang tentu akan merugikan perusahaan dan akan mengakibatkan produktivitas perusahaan pun menurun. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mengarahkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya dengan baik agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin serta melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Masalah mengenai produktivitas kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai suatu target kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Sejalan dengan pendapat Laeham dan Wexley dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:65) bahwa produktivitas kerja

individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja (*job performance*) dalam mencapai hasil yang ditargetkan. Adapun Identifikasi awal yang di dapatkan peneliti, bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung dapat dilihat dari hasil pencapaian target program kerja di setiap bagian pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yang dinamakan SKU (Sasaran Kerja Unit), pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.1**  
**Presentase Pencapaian Target Program Kerja**  
**Berdasarkan SKU (Sasaran Kerja Unit)**  
**Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Tahun 2009-2012**

Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja Tahun 2013).

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian program kerja pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan cenderung belum dapat melebihi ataupun mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian program kerja Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun

2009 realisasi program kerja hanya mencapai 98,5%, lalu pada tahun 2010 mengalami penurunan menjadi sebesar 94,90% . Kemudian pada tahun 2011 realisasi program kerja mengalami penurunan menjadi 91,49%. Pada tahun 2012 realisasi program kerja mengalami penurunan kembali yaitu menjadi 88,71%.Menurunnya tingkat pencapaian target program kerja pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan

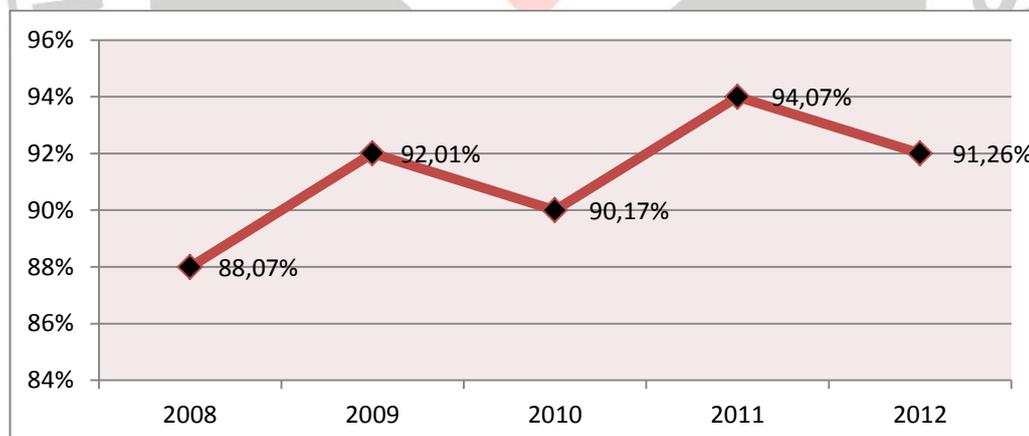
Selain dari data pencapaian SKU (Sasaran Kerja Unit) , dampak lain dari rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja individu karyawan. Sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2009:79) bahwa tolak ukur dari rendah atau tingginya produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan di dapat dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung sendiri dinilai dengan menggunakan sistem penilaian yang dinamakan SKI (Sasaran Kerja Individu). SKI ini merupakan target yang diemban karyawan yang akan dicapai melalui pelaksanaan program kerja dalam waktu satu tahun. Penilaian SKI ini ditetapkan sejak bulan Desember 2006 yang landasan pelaksanaannya berdasarkan surat edaran KN.030/2006. Penilaian kinerja di PT.INTI (PERSERO) Bandung dilaksanakan rutin setiap satu tahun sekali. Dalam proses penilaian kinerja karyawan ini didasarkan oleh unsur-unsur penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan pada PT.INTI (Persero) Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Unsur Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT.INTI (Persero) Bandung**

No.	Unsur yang dinilai	Bobot
1.	Prestasi Kerja	70%
2.	a. Perilaku <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrity</li> <li>• Networking</li> <li>• Trust</li> <li>• Teamwork</li> <li>• Innovative</li> </ul>	2% 2% 2% 2% 2%
	b. Patronage	10%
3.	Kepatuhan	10%
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>

Sumber : Surat Keputusan Direksi PT.INTI (Persero) Bandung, tentang Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2013.

Berikut dibawah ini data Laporan hasil kerja individu karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia melalui data SKI (Sasaran Kerja Individu) dalam lima tahun terakhir.



**Gambar 1.2**  
**Presentase Sasaran Kerja Individual SKI (Sasaran Kerja Individu)**  
**Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero)**  
**Bandung Tahun 2008-2012**

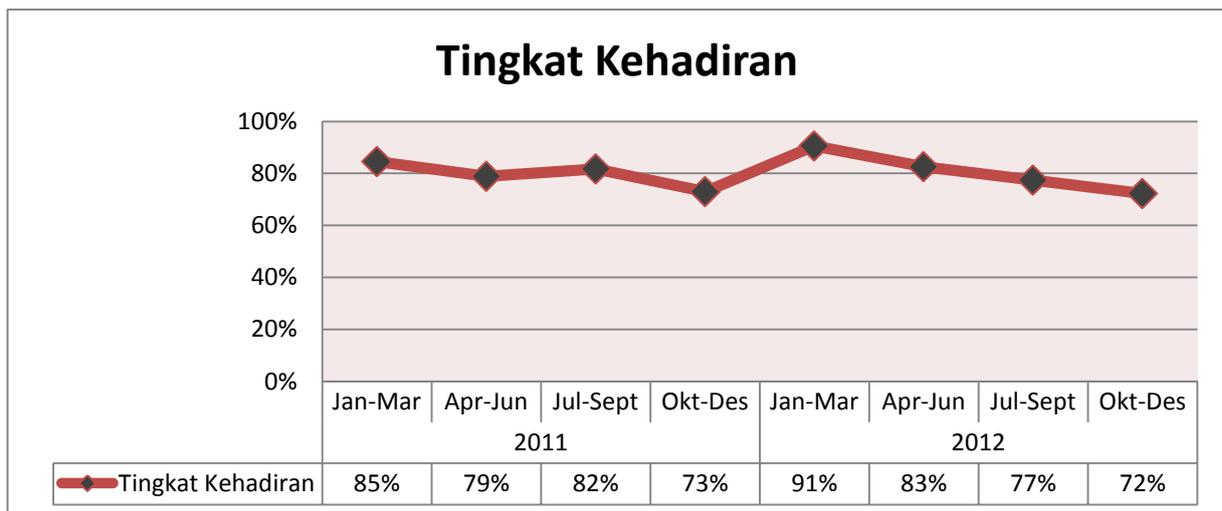
Sumber : Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian : Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja 2013).

Dilihat dari gambar 1.2 presentase laporan sasaran kerja individual karyawan dari tahun 2008-2012 terlihat bahwa rata-rata nilai hasil kinerja individu karyawan fluktuatif namun cenderung menurun, pada tahun 2012 presentasi nilai akhir kerja individu karyawan rata-rata hanya mencapai 91,26 % belum dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu mencapai ataupun melebihi 100%. Dan itu menunjukkan bahwa kerja individu karyawan pada divisi Manajemen sumber Daya Manusia belum tercapai secara optimal yang mengindikasikan masih kurang produktifnya kerja karyawan.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung diduga salah satunya adalah kurangnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif. Seperti pernyataan dari Veithzal Rivai (2004:456) bahwa suatu motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, dan motivasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika masih rendahnya motivasi suatu karyawan maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan rendahnya pula motivasi yang dimiliki karyawannya maka akan menimbulkan perilaku negatif yang tentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Rendahnya motivasi karyawan pada Divisi MSDM PT.INTI (Persero) Bandung ditunjukkan dari tingkat disiplin karyawan yaitu dilihat dari kehadiran karyawan yang semakin menurun dan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Sejalan dengan yang diungkapkan Sinungan (2008:135) bahwa disiplin

dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Tingkat disiplin karyawan dapat ditunjukkan pada presentase data kehadiran karyawan berikut ini:

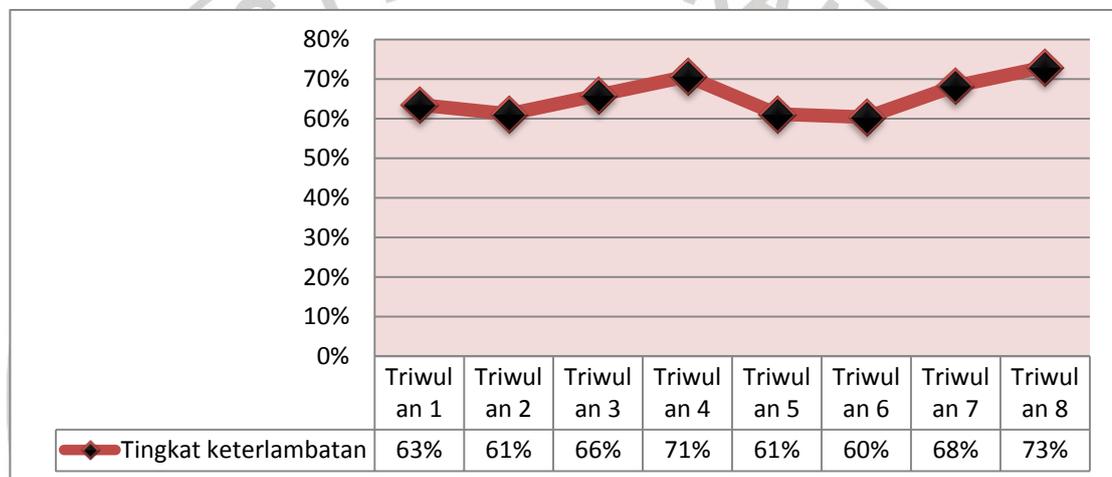


**Gambar 1.3**  
**Persentase Kehadiran Karyawan Divisi MSDM**  
**PT.INTI (Persero) Bandung Pertriwulan Tahun 2011-2012**

Sumber : Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Remunerisasi tahun 2012).

Berdasarkan gambar 1.3, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia pertriwulan pada tahun 2011-2012 adalah berfluktuatif, namun cenderung menurun. Presentase kehadiran yang paling rendah ada pada periode Oktober-Desember 2012 yaitu tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 72%. Semakin menurunnya tingkat kehadiran karyawan pun menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi karyawan dan juga memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat produktivitas karyawan, karena dengan semakin menurunnya kehadiran karyawan mencerminkan banyaknya jam kerja yang terbuang dengan sia-sia.

Selain tingkat kehadiran, data lain yang dapat menunjukkan rendahnya motivasi karyawan yaitu dilihat dari keterlambatan. Sistem absen yang digunakan di PT.INTI (PERSERO) Bandung dinamakan *hand key*, secara otomatis dari sistem ini akan diketahui jam masuk dari karyawan. Berikut ini presentase keterlambatan karyawan pada periode pertriwulan 2011-2012 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.4**  
**Presentase Keterlambatan Karyawan Divisi MSDM**  
**PT.INTI (Persero) Bandung Pertriwulan Tahun 2011-2012**

Sumber : Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Remunerisasi tahun 2012).

Dari gambar 1.4 terlihat bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, dan presentase keterlambatan karyawan Divisi MSDM berfluktuatif namun cenderung meningkat pada setiap triwulannya. Hal Ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 07:30 WIB. Hal ini menunjukkan keterlambatan salah satu hal yang menunjukkan dari kurangnya motivasi karyawan untuk masuk kerja tepat waktu, tentu dalam melaksanakan pekerjaan pun tidak akan efektif dan efisien, dan

hal tersebut dapat berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 oktober 2012 dengan bapak Ohan Juhana selaku Kepala Urusan Pengembangan Sistem SDM, ternyata belum optimalnya produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung terbukti dari beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi karyawan seperti masih banyaknya karyawan yang kurang semangat dan inisiatif dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya kreativitas karyawan dalam menciptakan gagasan baru dalam pekerjaannya, penggunaan waktu jam kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat dari jam datang karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya, masih seringnya karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga penyelesaian tugasnya kurang sesuai dengan waktu yang ditargetkan, banyaknya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja serta sikap santai dan mengobrol saat jam kerja ,serta masih ada dari beberapa karyawan yang keberatan untuk mengerjakan pekerjaannya setelah jam kerja. Permasalahan-permasalahan diatas menunjukan karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia kurang produktif.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan serta menyebarkan angket pra penelitian kepada karyawan berjumlah 20 orang Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung mengenai akibat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu:

1. Kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan
2. Masih kurangnya kerja sama antar karyawan.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Jenuhnya karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
5. Kurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja karena tidak adanya bonus lembur yang diberikan

Fenomena-fenomena yang dikemukakan diatas dapat mengisyaratkan bahwa masih kurangnya motivasi karyawan untuk dapat terlibat lebih dalam dengan perusahaan, dan tentu hal tersebut dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Dan tentu kondisi ini tidak dapat diabaikan dan dibiarkan berlarut-larut, karena dengan produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun tentu ini akan menghambat pada harapan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang optimal bukanlah suatu hal yang mudah, karena mungkin terhalang pada masalah-masalah yang datang baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu pengkondisian faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sutermeister (1976:1) mengemukakan bahwa ada 32 faktor yang secara langsung maupun tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi dianggap sebagai hasil dari interaksi kondisi fisik dari suatu pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individu, yang dimana suatu motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya selalu produktif dalam bekerja., karena dengan karyawan yang produktif maka akan membantu memajukan organisasi dimana tempatnya bekerja.

Dari pandangan sutermeister diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menggerakkan karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya dan tentu itu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan selanjutnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk berupaya dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan baik itu berbentuk materi ataupun non materi. Contohnya yaitu dengan memberikan penghargaan dan sanksi kepada karyawan agar karyawan memiliki gairah ,semangat bekerja dan disiplin yang tinggi. Dan juga diharapkan karyawan merasa terdorong untuk mengerahkan segala kemampuannya dengan maksimal demi tercapainya suatu target pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi tentu itu akan berdampak pada tinggi pula produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut, akan tetapi pada kenyataannya seringkali perusahaan kurang dapat memahami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas karyawan. Seperti yang terjadi pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yang terlihat produktivitas kerjanya masih rendah dan belum optimal yang disebabkan rendahnya pula tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Kondisi karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung ini tentu tidak dapat dibiarkan saja. Karena dengan karyawan

yang memiliki motivasi yang rendah, maka akhirnya akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung masih belum tercapai dengan optimal, oleh karena itu perlu suatu peningkatan terhadap motivasi serta dorongan dari perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Setiap perusahaan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Salah satu bentuk nyata dari keberhasilan perusahaan tersebut dapat dilihat dari tingginya produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang rendah merupakan suatu persoalan yang harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan karena, suatu peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi tentu harus ada peran serta dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Seorang karyawan akan produktif dalam pekerjaannya apabila ada suatu hal yang dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam kehidupan sehari-hari, rendahnya produktivitas kerja karyawan ditandai dari hasil program kerja yang belum mencapai target, kinerja karyawan yang belum tercapai dengan optimal, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, dan keterlambatan karyawan. Seperti uraian pada latar belakang di atas bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan upaya dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan-tujuan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah hanya akan memberikan usaha yang minimum dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan ini pun dialami oleh karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kehadiran karyawan yang semakin menurun, penggunaan waktu jam kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga penyelesaian tugas tidak tepat waktu, sikap santai dan mengobrol saat jam kerja, kurangnya semangat dan inisiatif karyawan dalam bekerja, karyawan kurang kreatif dalam menciptakan gagasan baru dalam pekerjaannya, banyaknya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, serta ketidakmauan karyawan melakukan pekerjaan setelah jam kerja, dan

masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga penyelesaian tugasnya kurang sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sikap-sikap tersebut dapat menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah.

Dari masalah-masalah yang diuraikan diatas yaitu motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga masalah-masalah yang ada akibat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat diatasi guna mencapai harapan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **2. Kegunaan praktis**

- Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti serta dapat mengaplikasikan teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari di sebuah perusahaan atau organisasi.

- Bagi perusahaan

Dapat dijadikan alternatif kebijakan organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

- Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

