



**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT MOTIVASI
KERJA, MODEL KEBUTUHAN MASLOW, DAN TEORI
ERG KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN
TETAP DI PT LEOCO INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh:
Endah Sri Rahayu
0211 16256
Endahsri1005@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BINSIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2021

**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA,
MODEL KEBUTUHAN MASLOW, DAN TEORI ERG
KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN
TETAP DI PT LEOCO INDONESIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA,
MODEL KEBUTUHAN MASLOW, DAN TEORI ERG
KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN
TETAP DI PT LEOCO INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jum'at Tanggal :02 / Juli / 2021

Endah Sri Rahayu
0211 16256

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.,CA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny A. Ridwan, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Herman, SE.,MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endah Sri Rahayu

NPM : 0211 16256

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Analisis Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja, Model Kebutuhan Maslow, Dan Teori Erg Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di PT Leoco Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 25 Juli 2021

A handwritten signature in black ink is written over a postage stamp. The stamp is rectangular and features a portrait of a man in a military-style uniform. The text on the stamp includes 'REPUBLIK INDONESIA' at the top, 'POSTAL SERVICE' on the right, and 'SALINAN' at the bottom. The number '98751' is visible at the bottom right of the stamp.

Endah Sri Rahayu
0211 16256

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 2021**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Endah Sri Rahayu. 021116256. Analisis Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja, Model Kebutuhan Maslow, Dan Teori ERG Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di PT Leoco Indonesia. Di Bawah Bimbingan: Wonny Ahmad Ridwan Dan Herman. 2021.

Industri manufaktur merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan ekonomi dalam kegiatannya mengubah barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*). Sektor industri manufaktur sebagai salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor industri manufaktur merupakan salah satu penyumbang perekonomian secara nasional karena pada dasarnya sektor ini memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada pertumbuhan ekonomi.

Penelitian merupakan penelitian adalah deskriptif (eksploratif) dengan metode studi kasus. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT Leoco Indonesia. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengumpulan data yang dilakukan yaitu melakukan wawancara kepada karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT Leoco Indonesia.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi karyawan kontrak bekerja dilihat dari teori kebutuhan Maslow pada tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah dipenuhi oleh perusahaan dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan aturan pemerintah dan yang berlaku diperusahaan. motivasi karyawan tetap bekerja dilihat dari teori kebutuhan Maslow ada pada tingkat kebutuhan rasa aman, PT Leoco memberikan jaminan-jaminan berupa jaminan kesehatan untuk keluarga karyawan dan hak-hak yang lainnya yang tidak diberikan kepada karyawan kontrak. karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda berdasarkan kebutuhan pada teori Abraham Maslow. dilihat dari teori ERG karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang sama yaitu pada tingkat kebutuhan existence needs akan tetapi karyawan tetap menerima fasilitas yang lebih banyak dalam bekerja jika dibandingkan dengan karyawan kontrak. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap tetapi tidak diberikan kepada karyawan kontrak antara lain, tunjangan kesehatan untuk keluarga, reward berupa employee of the month. Karyawan kontrak juga tidak mendapatkan kesempatan jenjang karir seperti karyawan tetap.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Karyawan*

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja, Model Kebutuhan Maslow, Dan Teori Erg Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di PT Leoco Indonesia”** adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA yang telah menjadi penguji pada saat melaksanakan seminar.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kedua orang tua, ayahanda Wawan Gunawan dan Ibunda Mutiah yang telah memberikan do'a dan dukungannya baik moril dan materil.
10. Suami saya Asep Saeful Bahri yang telah memberikan do'a dan banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Teman-teman, Nisrina Hanifah, Khoirunnisa Linda NS , Dewi Ayu Ashari, Fachrunnisa Aini dan Faradila Ananda yang selalu memberikan semangat
12. Serta kepada semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Allah membalas kebaikannya.

Bogor, 28 Jul 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Motivasi.....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.2.2 Teori Motivasi	11
2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	13
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi	14
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi Kerja	16
2.2.7 Indikator Motivasi Kerja	18
2.3 Ketenagakerjaan	19
2.3.1 Pengertian Ketenagakerjaan	19
2.3.2 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Karyawan Kontrak).....	19
2.3.3 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap)	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21

2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	21
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	23
2.5	Hipotesisi Penelitian	24
	BAB III	25
	METODE PENELITIAN.....	25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliitian	25
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber data	26
3.4	Oprasionalisasi Variabel	26
3.5	Metode Penarikan Sampel	27
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	28
3.7.1	Analisis Deskriptif	29
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1	Sejarah Singkat PT Leoco Indonesia	30
4.1.2	Struktur Organisasi PT Leoco Indonesia	31
4.1.3	Profil Responden.....	34
4.2	Analisis Data.....	36
4.2.1	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Karkarakteristik Responden (Usia, Jenis Kelamin , Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja)36	
4.2.2	Hasil Wawancara Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT Leoco Indonesia.....	40
4.3	Pembahasan.....	49
4.3.1	Motivasi Berdasarkan Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap PT Leoco Indonesia	49
4.3.2	Tingkat Motivasi Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT Leoco Indonesia.....	51
4.3.3	Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow	52
4.3.4	Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Teori Kebutuhan ERG	54

4.3.5 Tindakan Manajemen Terhadap Motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow dan Kebutuhan Teori ERG 54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
SURAT PERNYATAAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan PDB Industri Manufaktur Tanpa Migas dan Kontribusinya Terhadap PDB Nasional Atas Dasar Harga Konstan (%) Periode 2018-2019.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT Leoco Indonesia	3
Tabel 1.3 Laporan Kinerja Karyawan PT Leoco Indonesia Periode 2018-2019 ..	4
Tabel 1.4 Survey Pendahuluan mengenai Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap.....	5
Tabel 1.5 Data Presensi Karyawan Kontrak Tahun 2018-2019.....	6
Tabel 1.6 Data Presensi Karyawan Kontrak Tahun 2018-2019.....	6
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.2 Karyawan kontrak dan Karyawan Tetap PT Leoco Indonesia.....	26
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 3.4 Kriteria Nilai Kuesioner	31
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	35
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	35
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....	36
Tabel 4. 5 Hasil Wawancara Karyawan Kontrak Mengenai Tingkat Motivasi Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG	42
Tabel 4. 6 Hasil Wawancara Karyawan Tetap Mengenai Tingkat Motivasi Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG.....	46
Tabel 4. 7 Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Kontrak	49
Tabel 4. 8 Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Tetap	50
Tabel 4. 9 Motivasi Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak.....	51
Tabel 4. 10 Motivasi Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Teori ERG Pada Karyawan Tetap.....	52
Tabel 4. 11 Perbandingan Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap.....	52
Tabel 4. 11 Perbandingan Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor periode tahun 2019	2
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Leoco Indonesia	31
Gambar 4. 2 Tingkat Kebutuhan Maslow	41

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan ekonomi dalam kegiatannya mengubah barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*). Sektor industri manufaktur sebagai salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor industri manufaktur merupakan salah satu penyumbang perekonomian secara nasional karena pada dasarnya sektor ini memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Industri manufaktur memiliki kontribusi sektor lapangan usaha Indonesia menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur tetap sebagai *the leading sector* yang memberikan kontribusi terbesar dalam menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Sektor industri merupakan komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor ini tidak saja berpotensi memberikan kontribusi ekonomi yang besar melalui nilai tambah, lapangan kerja dan devisa, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang besar dalam transformasi kultural bangsa ke arah modernisasi kehidupan masyarakat yang menunjang pembentukan daya saing nasional. Sektor industri manufaktur sangat berperan penting dalam perekonomian nasional. Terbukti dari kontribusi sektor ini yang memberikan nilai tambah terbesar diantara sembilan sektor ekonomi lainnya. Berdasarkan angka Produk Domestik Bruto (PDB), pada tahun 2019 kontribusi sektor industri manufaktur terhadap perekonomian mencapai 19,70 persen.

Tabel 1.1 Pertumbuhan PDB Industri Manufaktur Tanpa Migas dan Kontribusinya Terhadap PDB Nasional Atas Dasar Harga Konstan (%) Periode 2018-2019

Keterangan	2018	2019
PDB Nasional	5,17	5,02
PDB Industri Pengolahan	4,77	5,01
Kontribusi Industri Pengolahan	19,86	19,70

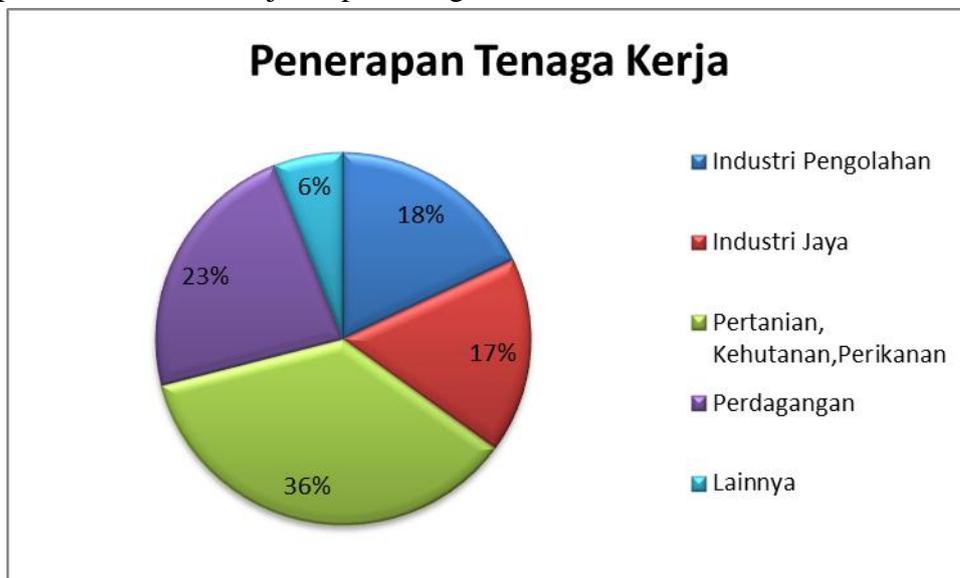
Sumber: Data Sekunder (www.bps.go.id), 2020

Pertumbuhan PDB nasional pada tahun 2018 mencapai 5,17% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi 5,02%. Pertumbuhan PDB industri pengolahan dari tahun 2018 sampai tahun 2019 selalu positif untuk tiap tahunnya. Kondisi ini tidak terlepas dari menguatnya kinerja sejumlah industri yang selama ini memberi kontribusi besar bagi perekonomian nasional.

Sejalan dengan pertumbuhan tersebut, dalam rangka membangun pilar-pilar industri masa depan dengan menumbuhkan industri yang akan menggerakkan pertumbuhan ekonomi, salah satu pendekatan pembangunan sektor industri yang dapat dilaksanakan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja dan efisiensi

dalam proses produksi. Dengan efisiensi yang dilakukan maka secara langsung akan diperoleh peningkatan nilai tambah.

Berikut merupakan data mengenai penyerapan tenaga kerja berdasarkan sektor pada tahun 2019 disajikan pada diagram di bawah ini:



Gambar 1. 1 Penerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor periode tahun 2019

Sumber: : Data Sekunder (www.bps.go.id), 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa industri yang menyerap tenaga kerja terbesar berada pada industri pertanian, kehutanan, perikanan sebesar 35,7%, penyerapan tenaga kerja pada sektor perdagangan sebesar 23,07%, penyerapan tenaga kerja berdasarkan sektor jasa sebesar 17,4% dan penyerapan industri pengolahan sebesar 18,25%.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten merupakan aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap perusahaan. Peran karyawan yang sangat penting untuk perusahaan terhadap penunjang kegiatan operasional perusahaan, maka kualitas dan kompetensi kerjanya juga perlu ditingkatkan. Ketidakmampuan fungsi manajemen dari sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan juga tingkat resiko operasional yang tinggi bagi perusahaan. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan adalah pemberian motivasi kerja.

Motivasi adalah sebuah dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung dan tidak langsung baik berupa materi atau non materi. Robinns (2013). Mendefinisikan motivasi yang terdapat dalam diri karyawan merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku

guna mencapai tujuan kepuasan pada dirinya. Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan.

PT Leoco Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang jenis penjualannya adalah *business to business* yaitu *customer* perusahaan adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan elektronik bukan *customer* perorangan. PT Leoco Indonesia dalam melakukan kegiatan operasinya tidak hanya menggunakan karyawan yang selama ini ada di dalam perusahaan, melainkan PT Leoco Indonesia melakukan pencarian karyawan dari luar perusahaan . Fenomena khusus yang mencuat ke permukaan dalam bidang ketenagakerjaan istilah karyawan kontrak. PT Leoco Indonesia mempekerjakan karyawan kontrak dan juga karyawan tetap. alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap dan pihak perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon diakhir masa kerja. Berikut merupakan jumlah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT Leoco Indonesia

Status Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang) 2018	Jumlah Karyawan (Orang) 2019
Karyawan Kontrak	150	150
Karyawan Tetap	100	98
Total	250	248

Sumber: Data Sekunder (PT Leoco Indonesia), 2020

Berdasarkan informasi di atas menyebutkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT Leoco Indonesia terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap. Jumlah karyawan kontrak pada tahun 2018 mencapai 150 orang dan jumlah karyawan tetap berjumlah 100 orang dengan total karyawan pada tahun 2018 sebanyak 250 orang. Jumlah karyawan pada tahun 2019 mencapai 248 orang dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 150 orang dan jumlah karyawan tetap sebanyak 98 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD Karyawan kontrak yang bekerja pada PT Leoco Indonesia melakukan perpanjangan kontrak dengan jangka waktu antara 3 tahun sekali, dan 1 tahun sekali dilihat dari PKB PT Leoco Indonesia yang berlaku. Untuk karyawan tetap dengan masa kerja maksimal sampai dengan usia 50 tahun. Dan untuk karyawan kontrak yang berganti status menjadi karyawan tetap dilihat dari kebijakan PT Leoco Indonesia dengan persyaratan yang sudah terpenuhi oleh karyawan.

PT Leoco Indonesia menyadari bahwa status di dalam perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu adanya kesenjangan yang terjadi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Kebijakan-kebijakan perusahaan dibuat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berperan untuk menjaga stabilitas kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Permasalahan demi permasalahan selalu muncul adanya perbedaan status karyawan

menjadi sebuah tantangan baru bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan kontrak berupaya meningkatkan kinerjanya untuk dapat memenuhi standar pengangkatan menjadi karyawan tetap. Berikut merupakan laporan kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Laporan Kinerja Karyawan PT Leoco Indonesia Periode 2018-2019

Hasil Penilaian	Jumlah Karyawan Kontrak (Orang)	2018	2019	Jumlah Karyawan Tetap (Orang) 2018	2018	Jumlah Karyawan Tetap (Orang) 2019	2019
Cukup Baik		45	55		44		50
Baik	150	77	60	100	50	98	45
Sangat Baik		25	26		1		4
Istimewa		3	9		5		1

Sumber: Data Sekunder (PT Leoco Indonesia), diolah 2020

Berdasarkan informasi di atas menunjukkan bahwa laporan kinerja karyawan pada PT Leoco Indonesia memiliki beberapa perbedaan hasil, Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 150 orang diperoleh hasil laporan penilaian kinerja karyawan dengan kategori cukup baik sebanyak 45 orang, kategori baik dengan jumlah 77 orang, kategori sangat baik dengan jumlah 25 orang dan kategori istimewa dengan jumlah 3 orang. Mengalami peningkatan pada tahun 2019 dengan jumlah peningkatan kinerja pada kategori istimewa sebanyak 9 orang, dan peningkatan kinerja dengan kategori sangat baik menjadi 26 orang. Sedangkan pada karyawan tetap terlihat pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan hasil laporan kinerja karyawan tetap dengan kategori cukup baik menunjukkan angka dari 44 orang menjadi 50 orang, dan kategori istimewa dari 5 orang menjadi 1 orang. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan kontrak lebih baik di bandingkan dengan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia. Oleh karena itu salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Leoco Indonesia adalah memberikan motivasi guna meningkatkan kinerjanya agar tetap stabil dan meningkat.

Berbeda dengan karyawan kontrak, secara umum karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung merasa lebih aman. Sebab kepastian masa depan mereka sudah jelas karena masa kerja mereka tidak dibatasi seperti halnya karyawan kontrak. Akan tetapi, para karyawan tetap ini selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan harus tetap menjaga motivasinya dalam bekerja. Salah satu faktor yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan tetap dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karir atau jabatan dalam perusahaan. Dalam arti bahwa jika karyawan tetap menginginkan kenaikan jenjang karir, maka dia harus menjaga dan meningkatkan kinerjanya, sehingga ketika ada promosi jabatan, dia dapat ditunjuk untuk menduduki jabatan tersebut. Tetapi, tidak jarang terjadi karyawan

tetap tidak mempunyai motivasi kerja untuk mencapai kenaikan jabatan, akibatnya kinerja dan motivasi karyawan tersebut menjadi rendah. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian target dari perusahaan itu sendiri. Berikut dilakukan pra Survey mengenai tingkat motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Survey Pendahuluan mengenai Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

No	Pernyataan	Karyawan Kontrak		Karyawan Tetap	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya	5	5	7	3
2	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	10	8	2
3	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	5	5	7	3
4	Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sangat menunjang	9	1	10	0
5	Interaksi sosial antara sesama karyawan maupun atasan yang sangat baik	5	5	7	3
	Jumlah	24	26	39	11

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil pra survey mengenai tingkat motivasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap dengan memberikan 5 pernyataan mengenai gambaran motivasi. Pra survey ini dilakukan kepada karyawan kontrak yang berjumlah 10 orang sebagai responden dan karyawan tetap yang berjumlah 10 orang sebagai responden. Hasil menunjukkan jawaban YA pada karyawan kontrak sebanyak 24 dan jawaban TIDAK sebanyak 26. Sedangkan untuk jawaban YA pada karyawan tetap sebanyak 39 dan jawaban TIDAK sebanyak 11 orang. Dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa pemenuhan tingkat motivasi kerja pada karyawan tetap sudah terpenuhi sedangkan untuk karyawan kontrak masih rendah. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan sosial antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia dan harus menjadi perhatian yang sangat tepat dalam memberikan solusi alternative guna memberikan suasana yang nyaman diantara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Tabel 1. 5 Data Ketidakhadiran Karyawan Kontrak Tahun 2018-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Ketidakhadiran(%)
1	2018	150	251	132	0,35
2	2019	150	253	129	0,39

Sumber: Data Sekunder, PT Leoco Indonesia, 2020

$$\text{Rumus Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{Hasil}$$

$$\text{Tingkat Absensi 2018} = \frac{132}{251 \times 150} \times 100\% = 0,35\%$$

$$\text{Tingkat Absensi 2019} = \frac{129}{253 \times 129} \times 100\% = 0,39\%$$

Tabel 1. 6 Data Ketidakhadiran Karyawan Tetap Tahun 2018-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Ketidakhadiran
1	2018	100	251	140	0,39
2	2019	98	253	135	0,54

Sumber: Data Sekunder PT Leoco Indonesia, 2020

$$\text{Rumus Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{Hasil}$$

$$\text{Tingkat Absensi 2018} = \frac{140}{251 \times 100} \times 100\% = 0,39\%$$

$$\text{Tingkat Absensi 2019} = \frac{135}{253 \times 98} \times 100\% = 0,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat ketidakhadiran pada karyawan kontrak dan karyawan tetap menunjukkan pada tahun 2018 tingkat ketidakhadiran pada karyawan kontrak sebesar 0,35% sedangkan pada tahun 2019 sebesar 0,39%. Tingkat absensi karyawan tetap pada tahun 2018 mencapai 0,39% sedangkan untuk tahun 2019 mencapai 0,54%. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pada karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Teori yang dipaparkan dari teori ERG dan Abraham Maslow menyebutkan bahwa pemberian motivasi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada PT Leoco Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dengan data yang diperoleh. PT Leoco memiliki karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan kebijakan yang diberikan kepada status pekerja yang berbeda. Pada kenyataannya PT Leoco memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan kontrak lebih rendah sedangkan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan tetap lebih tinggi.

Analisis perbandingan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia dilihat dari teori ERG dan teori kebutuhan Abraham Maslow. Masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja serta bagaimana perbandingan motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori kebutuhan maslow dan ERG. Tujuannya untuk mengetahui

tingkat motivasi kerja karyawan serta mengetahui perbandingan motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori ERG dan teori kebutuhan Abraham Maslow.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Analisis Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja, Model Kebutuhan Maslow, Dan Teori Erg Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di PT Leoco Indonesia**”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan, hasil penilaian kinerja karyawan kontrak lebih baik dari karyawan tetap.
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak.
3. Berdasarkan pra survey tingkat motivasi kerja karyawan pada PT Leoco Indonesia masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat motivasi Model Kebutuhan Maslow pada karyawan kontrak dan karyawan tetap PT Leoco Indonesia?
2. Bagaimana tingkat motivasi Teori ERG pada karyawan kontrak dan karyawan tetap PT Leoco Indonesia?
3. Apakah terdapat perbedaan Model Kebutuhan Maslow karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia?
4. Apakah terdapat perbedaan teori ERG karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia?
5. Bagaimana tindakan manajemen dengan adanya informasi tingkat motivasi, model kebutuhan maslow dan teori ERG PT Leoco Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini akan menyimpulkan hasil, memberikan saran dan informasi dan meminimalisir penyebab terjadinya permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi Model Kebutuhan Maslow pada karyawan kontrak dan karyawan tetap PT Leoco Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi Teori ERG pada karyawan kontrak dan karyawan tetap PT Leoco Indonesia.
3. Untuk mengetahui terdapat perbedaan Model Kebutuhan Maslow karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia.
4. Untuk mengetahui terdapat perbedaan teori ERG karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia.

5. Untuk mengetahui tindakan manajemen dengan adanya informasi tingkat motivasi, model kebutuhan Maslow dan teori ERG PT Leoco Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Kegunaan secara akademis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada sumber daya manusia dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai tingkat motivasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia dan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk PT Leoco Indonesia dalam mengambil keputusan bagi pihak PT Leoco Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerekkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2012), *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*. Menurut Snell dan Bohlander (2010), *“Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives”*. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, mengarahkan agar dapat mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

4. Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
5. Seleksi (*Selection*)
Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
6. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
7. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
8. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
9. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
10. Jenjang Karir (*Career Path*)
Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.
11. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
12. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
13. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)
Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2013), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Martoyo, Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Robbins (2013), *Motivation is the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual needs.* Menurut Ernest J. McComick (dalam buku Mangkunegara 2013), *“Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.”*

Menurut Hartatik (2014), Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dari diri manusia untuk melakukan pekerjaan dengan perangsangan yang dapat diciptakan baik motivasi berupa materi ataupun non materi.

2.2.2 Teori Motivasi

1. Teori motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow (Edison, 2016), menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan.

Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a) *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b) *Safety needs atau security needs* yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c) *Affection needs atau love needs atau belonging needs* yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri) Yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e) *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.



Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

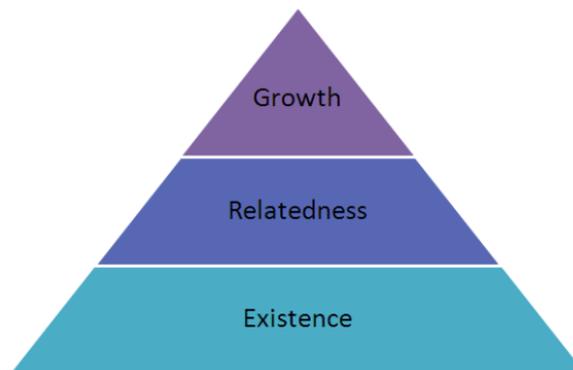
Sumber: Maslow , 2015

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer (2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a) *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b) *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c) *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation- regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.



Gambar 2. 2 Hierarki Kebutuhan ERG

Sumber: Clayton Aldefefer (2018),

2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

1. Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2012) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan

alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

1. Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:

- a) Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali
 - b) Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji
 - c) Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
2. Motivasi Negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik

Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan diatas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

2.2.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Edison (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut teori ERG Clayton Aldefer (2018), bahwa motivasi kerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Existence meliputi kebutuhan fisiologis, biologis (kebutuhan emosional)
2. Relatedness meliputi (identifikasi pribadi dengan kelompok ataupun orang lain) kebutuhan sosial dan rasa cinta.
3. Growth meliputi aktualisasi diri (pengembangan dan kompetensi) serta karakter dan keterampilan.

Menurut Zameer, Ali dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*

- a) Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat.
- b) Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) *Non-monetary motivational*

- a) Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

- b) Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut.
- c) Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas mengenai motivasi indikator yang dapat mengukur motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Abraham Maslow dan menurut teor ERG.

2.3 Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan satu aspek yang sangat penting. Perusahaan jasa pasti tidak lepas dari adanya tenaga kerja sebagai salah satu kekuatan utama. Pengertian tentang ketenagakerjaan dijelaskan pada Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bab 1 pasal 1 bahwa: Ayat 1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ayat 2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ayat 3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

2.3.2 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Karyawan Kontrak)

Pengertian dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/PER1986 : Yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (dalam peraturan disebut kesepakatan kerja untuk waktu tertentu) adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha

yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
 - b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.
- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik yang didasarkan atas jangka waktu tertentu maupun yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, batas maksimal jangka waktunya hanya 3 (tiga) tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksudnya agar buruh dalam memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama 3 (tiga) tahun saja kemudian akan meningkat menjadi buruh tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

2.3.3 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap)

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berdasarkan pasal 1603 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: Jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan perusahaan maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu. Dengan demikian yang dinamakan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang, ataupun dalam kebiasaan. Hak-hak yang didapat seorang karyawan yang bekerja adalah :

- a) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b) Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
- c) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan- kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e) Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selamahubungan kerja berlangsung.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelmnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Syahrul Aqil Ghalib (2014) Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Di Kredit Plus Cabang Makassar Dilihat Dari Teori Maslow Dan Teori Erg	Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian didapat bahwa karyawan termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Adanya penerimaan karyawan baru secara kontrak oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja di tingkat kebutuhan yang berbeda. Teori yang digunakan untuk melihat tingkat kebutuhan karyawan adalah teori kebutuhan Maslow dan teori ERG. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau existence needs, sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi existence needs, relatedness needs, dan growth needs.	Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Alauddin Makassar Vol 13 No.1 30 Mei 2018
2	Androh G. Onibala (2017) Analisis Perbandingan Motivasi kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Kantor Sindome GMM	Motivasi Kerja	penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM. Untuk karyawan Sinode GMIM jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja.	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN 2303-1174
3	Sherly Wijayanti (2014) Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali dilihat dari teori kebutuhan Maslow dan ERG.	Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karyawan kontrak memiliki motivasi ditingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan sedangkan karyawan tetap memiliki motivasi kerja ditingkat untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan.	Jurnal Universitas Kristen ISSN print: 2598-4661 ISSN Online: 2421-9486

4	Khrinamurti (2014) Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap	Motivasi Kerja	Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.	Jurnal Universitas Shanata Dharma Yogyakarta ISSN: 2300- 5607
5	Lussy Sispriyandini (2020) Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Pt Bank Central Asia Tbk. Kcu Pangeran Jayakarta Dilihat Dari Teori Kebutuhan Abraham Maslow	Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Pangeran Jayakarta. Hasil analisis deskriptif terhadap 62 responden karyawan kontrak dengan menggunakan teori Kebutuhan Abraham Maslow digambarkan ke dalam 13 dimensi pernyataan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil rata-rata jawaban responden adalah 86,83% jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis sebesar 91,25% dan rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial sebesar 79,76%. Sedangkan hasil analisis deskriptif terhadap 62 responden karyawan tetap dengan menggunakan teori kebutuhan Abraham Maslow digambarkan ke dalam 13 dimensi pernyataan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil rata-rata jawaban responden adalah 88,08% dengan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi diri dan rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis sebesar 82,57%.	Jurnal Universitas Pakuan, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 26Juni 2020

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Fenomena khusus yang mencuat ke permukaan dalam bidang ketenagakerjaan adalah munculnya istilah karyawan kontrak. Banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap dan pihak perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon diakhir masa kerja. Secara umum karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung merasa lebih aman. Sebab kepastian masa depan mereka sudah jelas karena masa kerja mereka tidak dibatasi seperti halnya karyawan kontrak. Akan tetapi, para karyawan tetap ini selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan harus tetap menjaga motivasinya dalam bekerja. Salah satu faktor yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan tetap dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karir atau jabatan dalam perusahaan.

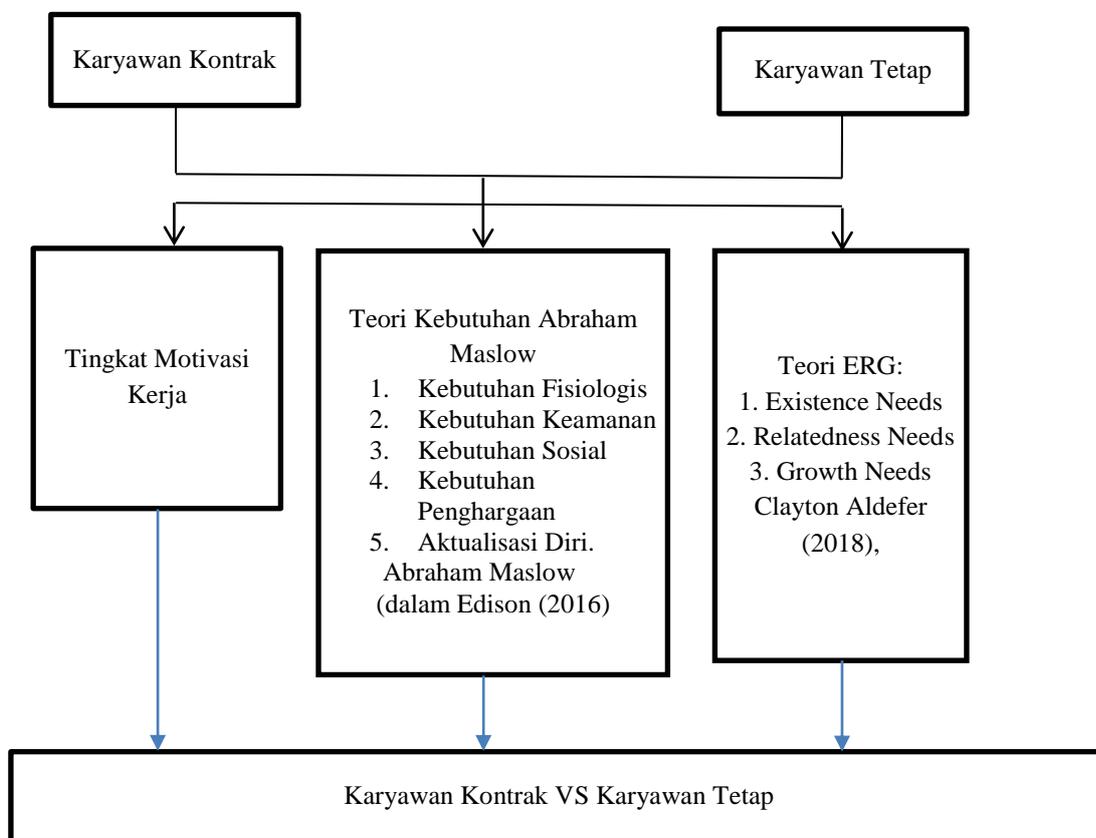
Pemberian imbalan yang berbeda dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan untuk memacu semangat bekerja. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya, bekerja tanpa unsur keterpaksaan dan menghasilkan suatu kualitas kerja yang tinggi.

Teori yang paling banyak dikenal dan dipakai oleh berbagai penelitian tentang motivasi untuk mengenali kebutuhan manusia adalah teori yang diungkapkan oleh Maslow. Dalam Robbins, Maslow mempunyai hipotesa bahwa setiap manusia mempunyai hirarki kebutuhan, ada lima tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh manusia yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dihargai dan perwujudan diri atau aktualisasi diri. Tetapi teori Maslow tersebut masih memiliki kekurangan yaitu bersifat kurang fleksibel karena pemenuhan kebutuhan harus dari tingkat yang rendah, setelah kebutuhan di tingkat rendah terpenuhi baru bisa naik ke tingkat yang lebih tinggi. Clayton Alderfer dari Yale University mengadakan penelitian dari teori motivasi Maslow, menemukan perbaikan, dan menemukan teori ERG dengan menggolongkan teori Maslow atas tiga hal pokok yaitu kebutuhan keadaan (*existence needs*), kebutuhan berhubungan (*relatedness needs*), kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*). Dalam teori ERG pemenuhan kebutuhan tidak harus urut dari tingkat bawah ke tingkat atas, dan lebih dari satu kebutuhan dapat dipenuhi pada waktu yang sama. Teori ERG juga memiliki konsep *frustration-regression* dimana kepuasan di tingkat bawah dapat menjadi aktif ketika kebutuhan pada tingkat atas tidak terpenuhi.

Penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Ghalib (2014), . Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau *existence needs*,

sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi *existence needs, relatedness needs, dan growth needs*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wijayanti (2014), Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karyawan kontrak memiliki motivasi ditingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan sedangkan karyawan tetap memiliki motivasi kerja ditingkat untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesisi Penelitian

Diduga bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori kebutuhan Abraham Maslow dan Teori kebutuhan ERG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif (eksploratif) dengan metode studi kasus. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil wawancara (interview), kuesioner atau observasi di lokasi penelitian.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X adalah tingkat motivasi kerja dengan menggunakan indikator pada teori kebutuhan Abraham Maslow meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan untuk Teori ERG indikator yang digunakan meliputi memenuhi *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*.

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial formal dan struktur sosial informal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia.

Pengumpulan data informasi yang akan diperoleh peneliti yang beralamat Delta Silicon 2 Kawasan Industri Blok F12 No.12, Jalan Kranji, Lippo, Cibatu Cikarang Selatan, Bekasi Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu orang dalam perusahaan.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : sejarah perusahaan, letak geografis perusahaan, Visi dan Misi perusahaan. Dan struktur organisasi pada PT Leoco Indonesia.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia.

3.3.2 Sumber data

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara pada HRD PT Leoco Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dan jurnal.

3.4 Oprasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Tingkat Motivasi	Motivasi Kuat Motivasi Sedang Motivasi Rendah	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih - Pekerjaan yang diberikan sangat menantang - Ingin mengembangkan kemampuan di dalam perusahaan - Hasil kerja yang layak diberi penghargaan - Giat bekerja karena ingin menduduki posisi tertentu 	Interval
Teori Kebutuhan Abraham	Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Kebutuhan hidup yang diterima oleh karyawan - Tingkat terpenuhinya kebutuhan keluarga karyawan 	Interval
Edison (2016)	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya - Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerjanya - Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja - Tingkat kepastiaan program pensiun hari tua 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perhatian pemimpin 	Interval

	Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - terhadap pekerjaan karyawannya - Tingkat Perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya - Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin 	
	Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya - Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya 	Interval
	Kebutuhan Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan 	Interval
Teori ERG Clayton Aldefer (2018),	<i>Existence needs</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi yang diraih saat ini sangat memuaskan - Penghasilan saat ini sudah sangat memuaskan - Insentif yang diterima sudah memuaskan 	Interval
	<i>Relatedness needs</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kekuasaan yang diterima saat ini sudah memuaskan - Kekuasaan yang diraih dapat meningkatkan semangat kerja 	Interval
	Growth Needs	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork - Dapat bersosialisasi dengan karyawan lain - Menganggap rekan kerja sebagai keluarga 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Non Probability Sampling*. *Non Probability sampling* adalah teknik sampling tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Asnawi, 2009).

Sampel yang digunakan dalam metode penelitian kualitatif adalah sampel kecil, tidak representatif, purposive (snowball), dan berkembang selama proses penelitian. Nasution (1992) mengungkapkan bahwa metode kualitatif sampelnya sedikit dan dipilih menurut tujuan (purpose) penelitian.

Snowball sampling merupakan pelabelan (pemberian nama) terhadap suatu aktivitas ketika peneliti mengumpulkan data dari satu responden ke responden lain yang memenuhi kriteria, melalui wawancara mendalam dan berhenti ketika tidak ada informasi baru lagi, terjadi replikasi atau pengulangan variasi informasi, mengalami titik jenuh informasi. Maksudnya informasi yang diberikan oleh informan berikutnya tersebut sama saja dengan apa yang diberikan oleh informan berikutnya tersebut sama saja dengan apa yang diberikan oleh para informan sebelumnya. Karena digunakannya wawancara mendalam ini maka, penelitian kualitatif subyek penelitiannya tidak lebih dari 50 responden. Oleh karena itu pada penelitian ini jumlah sampel yang penulis butuhkan kurang dari 50 orang, jumlah responden pada

penelitian ini berjumlah 30 orang, 15 orang yang berasal dari karyawan kontrak dan 15 orang yang berasal dari karyawan tetap.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiyono (2016).

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi merupakan metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti sehingga data yang di dapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga penelitian lapangan.

2. Survey

Survey merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan metode survey dilakukan dengan dua cara, yaitu :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti, dan dari data yang di dapat oleh peneliti adalah berupa data penjualan dan data kunjungan pelanggan. Peneliti mewawancarai bagian admin untuk mengetahui lebih dalam.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan tingkat motivasi kerja.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pegujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) yaitu motivasi kerja antara tingkat motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Analisis statistik yang digunakan yaitu

analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Nazir (2016) penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian eksploratif adalah penelitian yang hasilnya dapat menjadi dasar bagi penelitian yang lebih ekstensif di masa depan karena sifatnya yang dangkal dan luas. Pada penelitian ini penulis membuat deskripsi dan menggambarkan tingkah laku antara karyawan yang mempunyai status sebagai karyawan kontrak dan karyawan tetap pada tiap tingkat kebutuhan berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori ERG. Karena sifatnya yang eksploratif, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya di area yang relevan dengan hal yang digali dalam penelitian ini.

Berikut merupakan langkah-langkah pengolahan data pada penelitian deskriptif kualitatif pada penelitian ini

1. Membuat daftar pertanyaan dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan teori ERG.
2. Membuat jadwal wawancara dengan karyawan kontrak dan karyawan tetap melalui pihak HRD untuk meminta izin melakukan wawancara mendalam kepada 30 karyawan yang sudah dipilih oleh pihak HRD.
3. Pihak HRD memberikan informasi mengenai 30 karyawan yang akan dihubungi oleh penulis.
4. Wawancara dilakukan via telepon, zoom dan video call disesuaikan dengan kesediaan karyawan.
5. Penulis mencatat setiap informasi mengenai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.
6. Penulis mengumpulkan data dan mengolah data hasil wawancara mendalam dengan 30 karyawan.
7. Penulis membuat kesimpulan mengenai tingkat motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Leoco Indonesia dan membandingkannya dari dengan teori kebutuhan Maslow dan Teori ERG.
8. Memberikan saran pada hasil penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Leoco Indonesia

Didirikan tahun 1981 Leoco adalah produsen interkoneksi kelas dunia dan menjangkau negara-negara 26 dengan desain OEM dan ODM yang inovatif. Leoco Corporation telah merancang, membuat dan mendorong ke depan bagi banyak perusahaan kelas dunia untuk daya saing kualitas dan harganya dalam interkoneksi. Semua produk diuji sesuai dengan standar dan persyaratan lembaga pengujian keselamatan internasional dan diproduksi dengan tujuan untuk mengurangi efisiensi produksi. Apalagi, kemampuan Leoco untuk sumber dan negosiasi bahan baku bisa menjadi sangat kompetitif di industri ini. Faktor-faktor ini seiring dengan keahlian dan layanan pelanggan yang luar biasa telah menciptakan permintaan yang luar biasa di seluruh dunia untuk produk Leoco.

Selain produk interkoneksi, Leoco juga terkenal dengan layanan lainnya. Layanan seperti perakitan kabel khusus dan kabel USB standar kecepatan tinggi sangat dicari. Karena kapasitas ini, Leoco mampu memasok dan menjangkau pelanggan di sektor industri dan teknologi tinggi, memberikannya keuntungan lain yang berbeda dan dipandang sebagai produsen semua oleh satu pelanggan setia.

Sebagai produsen tunggal, Leoco diposisikan secara unik untuk melayani kebutuhan industri terdepan di dunia. Reputasinya dikenal dengan dukungan dan kemitraan dengan pelanggan dan telah menciptakan sebuah sistem yang menawarkan pengaturan waktu dan pengaturan cadangan fleksibel. Sistem ini pada gilirannya, memungkinkan Leoco menyesuaikan semua aspek kebutuhan pelanggan. Saat ini, perusahaan ini berkantor pusat di Suzhou China dan memiliki fasilitas di seluruh dunia yang memberi pelanggan akses instan ke R & D Leoco dengan teknologi terbaru .

PT. Leoco Indonesia ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang elektronik dan otomotif yang berlokasi di Kawasan Industri Delta Silicon 2, Jalan Kranji Blok F12 No 12, Cikarang Selatan-Bekasi. Lokasi yang strategis dan permintaan yang tinggi akan produk dan jasa telah membuat PT. Leoco Indonesia semakin mendekatkan diri kepada para pelanggannya. Berikut merupakan visi dan misi di PT Leoco Indonesia

Visi Perusahaan:

Menjadi pemimpin diseluruh dunia

Menjadi produsen yang baik

Berdedikasi dalam bisnis inti

Menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan Misi

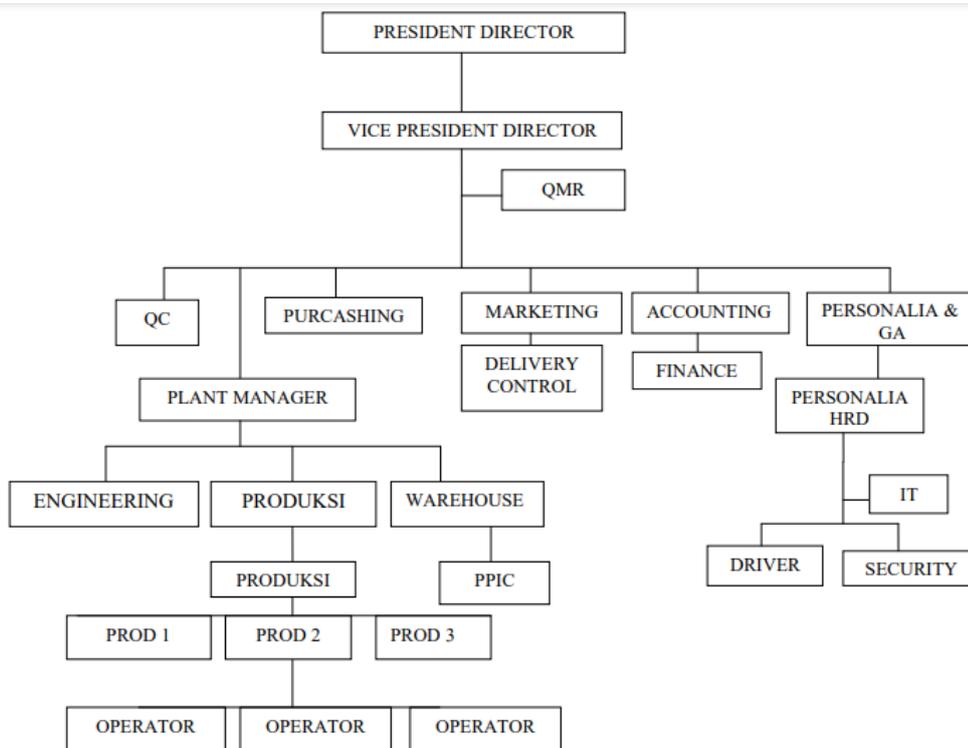
Misi Perusahaan

Menggunakan bahan-bahan produk untuk produksi dengan kualitas yang baik

Memberikan desain dan memiliki distributor yang berkualitas Memproduksi konektor original equipment manufacturer dan kompleks kawat harness
 Berkomunikasi baik dengan pelanggan
 Meningkatkan nilai karyawan Logo Perusahaan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Leoco Indonesia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktivitas tersebut. Makin banyak kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi, akan makin kompleks pula hubungan-hubungan yang ada. Berikut struktur organisasi ini disusun berdasarkan fungsi, jabatan dan tanggung jawabnya.



Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Leoco Indonesia

Berikut merupakan job description pada masing masing jabatan yang tertera pada struktur organisasi yang tergambar pada gambar 4.1:

1. President Director

President Director adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT). Tugas dan Tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.

- c) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- f) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

2. Vice President Director

Vice President Director merupakan posisi tertinggi di dalam struktur organisasi dibawah *President Director* yang memiliki wewenang untuk mengambil kebijakan yang bersifat strategis, mengarahkan, dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan, selain itu vice president pun berperan dalam pertanggung jawabannya terhadap keberlangsungan usaha dan kepada owner perusahaan. Juga sebagai kontroler dan evaluator atas pengembangan bisnis. Vice President juga bertugas untuk memelihara hubungan yang baik dengan karyawan dan dengan aparat setempat serta masyarakat sekitar perusahaan. Vice president bisa dikatakan memiliki peran yang penting. Tugas dan Tanggung Jawab adalah sebagai berikut:

- a) Mengkoordinasi Manajer-manajer bidang dalam menjalankan fungsinya.
- b) Mengkoordinasi Manajer pengkaderan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas anggota.
- c) Membantu Direktur dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- d) Menjadi teladan yang baik bagi pengurus.
- e) Memotivasi pengurus yang lain.
- f) Mengontrol manajer pengkaderan dalam pe-ningkatan SDM.
- g) Memberikan masukan bersifat konstruktif ke-pada Direktur dan pengurus

3. *Quality Manajemen Representative (QMR)*

QMR merupakan tokoh sentral yang akan menentukan berhasil atau tidaknya penerapan sistem manajemen mutu di perusahaan. Dengan tanpa mengabaikan keterlibatan seluruh karyawan, seorang management representative dengan kebijaksanaan, komitmen, dan ketegasan yang dimiliki mampu memberikan komando untuk seluruh level organisasi untuk tetap fokus dan berkomitmen penuh dalam menjalankan sistem manajemen mutu. Tugas dan Tanggung Jawab nya adalah sebagai berikut:

- a) Berkoordinasi dengan Badan Sertifikasi.
- b) Mewakili manajemen selama sertifikasi dan audit surveillance.
- c) Mempromosikan kesadaran tentang persyaratan pelanggan.
- d) Menyiapkan dan merevisi dokumen SMM (Manual yaitu Kualitas, Prosedur sistem mutu dan dokumentasi lainnya).
- e) Memastikan kepatuhan semua fungsi sesuai standar ISO 9001:2000. Plant Manager.

4. *Plant Manager*

Plant Manager merupakan seseorang yang bertanggung jawab penuh terhadap gerak majunya suatu perusahaan karena di sini *Plant Manager* merencanakan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan pada ruang lingkup pabrik. Berikut adalah tugas dan tanggung jawab *bagian plant manager*:

- a) Bertanggung jawab dalam melakukan fasilitasi supervisi langsung terhadap supervisor ,kepala regu yang dibawahinya (serta mampu mensupervisi secara tidak langsung semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya).
- b) Bertanggung jawab atas keseluruhan pabrik atau perusahaan.
- c) Mengontrol *Plant Business* yang telah dibuat terhadap kondisi sebenarnya yang ada di lapangan.
- d) Secara berkala mengadakan pertemuan guna melakukan peninjauan ulang terhadap semua kegiatan yang telah dan sedang berjalan.
- e) Memeriksa pencapaian program serta memberi masukan – masukan terhadap persoalan yang dihadapi serta memberikan ide – ide perbaikan

5. *Purchasing*

Purchasing merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam Manajemen Material, Selain dilibatkan dalam pembelian Material untuk kegunaan Produksi, *Purchasing* juga bertugas dalam pencarian dan pembelian mesin-mesin produksi, peralatan dan perlengkapan produksi berserta fasilitas-fasilitas lainnya yang mendukung kelancaran proses produksi. Berikut adalah tugas dan tanggung Jawab bagian *purchasing*:

- a) Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan
- b) Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material
- c) Melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen
- d) Berkoordinasi dengan PPIC dan Gudang tentang jadwal dan jumlah material yang akan diorder
- e) Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (*inventory, material, dll*)

6. *Marketing*

Marketing adalah kegiatan memasarkan hasil produksi perusahaan melalui berbagai cara, agar produk tersebut dapat dikenal dan diminati oleh masyarakat secara luas. *Marketing* dapat dikatakan ujung tombak yang menjadikan suatu perusahaan akan meraih kesuksesan atau kemunduran. *Marketing* mempunyai tugas utama, yaitu menjual produk atau jasa dari suatu perusahaan yang mempunyai target pasar sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab *marketing*:

- a) Bertugas untuk Memenuhi Kebutuhan dan Keinginan Konsumen
- b) Merencanakan Produk

- c) Menetapkan Harga
- d) Merencanakan Promosi
- e) Merencanakan proses distribusi, baik media yang digunakan, maupun waktu pendistribusian. Produk harus sampai di tangan konsumen pada waktu yang tepat.

7. Accounting

Accounting adalah sebuah jabatan di dalam sebuah perusahaan. Jabatan tersebut mempunyai tugas dan juga bertanggung jawab terhadap semua laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut bukan dalam bentuk ucapan, namun disampaikan secara tertulis. Tugas dan Tanggung Jawabnya adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- b) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
- c) Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan
- d) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- e) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- f) Melakukan pembayaran gaji karyawan

8. *Personalia & GA*

Personalia adalah mengkoordinasikan semua kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia secara strategis seperti kompensasi karyawan, rekrutmen, kebijakan personalia, dan kepatuhan terhadap peraturan.

General Affair atau bagian umum merupakan bagian dari suatu perusahaan yang bertugas untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan. Tugas dan Tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan pengelolaan dan perawatan kendaraan dinas Perawatan gedung
- b) Perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb)
- c) Kebersihan lingkungan kerja (ruang kerja, lobby dan semua area perusahaan)
- d) Perawatan instalasi listrik (Mechanical dan electrical)
- e) Semua bentuk perizinan perusahaan.

4.1.3 Profil Responden

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara mendalam kepada para responden yaitu kontrak dan karyawan tetap pada departemen produksi dengan jumlah 30 orang karyawan.

Wawancara yang diajukan terdiri dari sejumlah pertanyaan yang mewakili variabel dan indikator-indikator pada penelitian ini. Daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan keadaan yang ada di perusahaan. variabel penelitian yang berbentuk pertanyaan dalam melakukan wawancara ini adalah motivasi kerja dilihat dari teori kebutuhan Abraham Maslow dan Teori kebutuhan ERG. Berikut merupakan profil

responden dilihat dari karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	Karyawan Kontak (orang)	Karyawan Tetap (orang)
Laki-Laki	10	9
Perempuan	5	6
Jumlah	15	15

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki pada karyawan kontrak berjumlah 10 orang sedangkan karyawan tetap berjumlah 9 orang, responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang yaitu karyawan kontrak dan sisanya karyawan tetap berjumlah 6 orang.

2. Karakteristik berdasarkan usia responden

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	
	Karyawan Kontak (orang)	Karyawan Tetap (orang)
< 20 Tahun	-	-
21-25 Tahun	7	-
26-30 Tahun	7	8
>31 Tahun	1	7
Jumlah	15	15

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia responden pada karyawan kontrak yaitu 21-25 tahun berjumlah 7 orang, usia responden 26-30 tahun 7 orang, usia responden > 31 tahun berjumlah 31 orang. Sedangkan pada karyawan tetap dapat dilihat bahwa usia responden 26-30 tahun dengan jumlah 8 orang sedangkan usia responden > 31 tahun berjumlah 7 orang dapat diartikan bahwa karyawan kontrak memiliki usia lebih muda di dibandingkan usia responden pada karyawan tetap.

3. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	
	Karyawan Kontak (orang)	Karyawan Tetap (orang)
SMP/	-	-
SMA	13	14
D3	2	1
S1	-	-
Jumlah	15	15

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. Tingkat pendidikan responden pada karyawan kontrak dan karyawan tetap didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan sisanya ada sebagian karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 2 orang dan tingkat pendidikan D3 pada karyawan tetap dengan jumlah 1 orang.

4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	Frekuensi	
	Karyawan Kontrak (orang)	Karyawan Tetap (orang)
1-2 Tahun	6	-
3-4 Tahun	8	2
4-5 Tahun	-	5
>6 Tahun	-	8
Jumlah	15	15

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja 1-2 tahun pada karyawan kontrak dengan jumlah 6 orang, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun 8 orang. Pada karyawan tetap responden memiliki masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 2 orang, masa kerja 4-5 tahun mencapai 5 orang dan masa kerja > 6 tahun dengan jumlah 8 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan kontrak di bawah 4 tahun sedangkan pada karyawan tetap memiliki masa kerja di atas 4 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Karakteristik Responden (Usia, Jenis Kelamin , Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja)

Tabel 4. 5 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (Tahun)	Keterangan	Tingkat Motivasi Kerja
1	WHY	L	32	SMA	4	Pekerjaan yang diberikan tidak menantang karena mengerjakan pekerjaan di divisi produksi dengan melakukan rutinitas yang berulang-ulang	Tingkat Motivasi Rendah

2	ANH	P	22	SMA	2	Berpikir untuk menempati suatu posisi oleh karea itu semangat dalam bekerja	Tingkat Motivasi Kuat
3	DHK	L	24	SMA	3	Bekerja sewajarnya karena sangat sulit untuk berkembang di perusahaan ini	Tingkat Motivasi Rendah
4	RJ	L	22	SMA	2	Bekerja mengikuti arahan yang berlaku dan menginginkan imbalan di setiap target yang dicapai	Tingkat Motivasi Kuat
5	KK	P	25	SMA	2	Saya bekerja lebih baik pada saat atasan berada di tempat	Tingkat Motivasi Rendah
6	UK	P	26	SMA	2	Saya mencintai pekerjaan saya	Tingkat Motivasi Kerja Tinggi
7	TR	L	27	SMA	2	Apabila mendapatkan upah dari lemburan yang lebih tinggi saya lebih semangat dalam bekerja	Tingkat Motivasi Rendah
8	MN	L	27	SMA	3	Menginginkan kenaikan status karyawan oleh karena itu bekerja dengan giat	Tingkat Motivasi Tinggi
9	RAB	L	28	SMA	1	Giat bekerja karena ingin menduduki posisi tertentu	Tingkat Motivasi Tinggi
10	KM	P	26	SMA	3	Bekerja hanya karena ingin mendapatkan gaji atau upah	Tingkat Motivasi Rendah
11	HJM	L	26	SMA	4	Mencapai taget kerja agar mendapat insentif	Tingkat Motivasi Sedang
12	TR	L	23	SMA	3	Giat bekerja karena ingin	Tingkat Moivasi

						menduduki posisi tertentu	Tinggi
13	DN	P	25	D3	2	Giat bekerja karena ingin menduduki posisi tertentu	Tingkat Motivasi Tinggi
14	DF	L	25	D3	3	Giat bekerja karena ingin menduduki posisi tertentu	Tingkat Motivasi Tinggi
15	GH	L	27	SMA	3	Mengharapkan reward oleh karena itu bekerja dengan baik	Tingkat Motivasi Sedang

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki perbedaan dapat dilihat dari tabel tingkat motivasi kerja jumlah karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah berjumlah 5 orang, karyawan kontrak yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat sedang dua orang dan sisanya karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja dengan tingkat tinggi berjumlah 8 orang.

Dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja sangat menentukan tingkat motivasi kerja seseorang. Seperti karyawan berinisial WHY yang berjenis kelamin laki-laki dengan usia 32 tahun, tingkat pendidikan SMA dan masa kerja 4 tahun menyatakan bahwa dirinya memiliki motivasi kerja rendah dikarenakan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya dari tahun ke tahun seperti itu dan tidak ada peningkatan bahkan belum ditawarkan untuk mengikuti perubahan status karyawan.

Pendapat lain dari karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang dengan inisial GH berjenis kelamin laki-laki, berusia 27 tahun, dengan tingkat pendidikan SMA dan masa kerja 3 tahun menyatakan bahwa dia memiliki semangat kerja karena ingin mencapai target agar mendapatkan insentif dari target yang dicapai.

Kemudian berdasarkan salah satu karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan inisial DN berjenis kelamin perempuan dengan usai 25 tahun dengan tingkat pendidikan D3 dan masa kerja mencapai 2 tahun menyatakan bahwa memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan pekerjaannya saat ini hanya dijadikannya sebagai batu loncatan untuk dapat membiayai kuliahnya dan DN sendiri sedang merencanakan untuk dapat berkembang dengan mengikuti seleksi staf di perusahaan.

Tabel 4. 6 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Tetap

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (Tahun)	Keterangan	Tingkat Motivasi Kerja
1	AG	L	33	SMA	6	Bekerja biasa saja karena merasa sudah nyaman	Tingkat Motivasi Rendah
2	DR	L	26	SMA	4	DR dalam bekerja untuk mencapai penghargaan dan bisa menempati posisi yang lebih baik	Tingkat Motivasi Tinggi
3	FG	P	34	SMA	6	Bekerja baik di depan atasan	Tingkat Motivasi Sedang
4	DF	P	36	SMA	6	Fasilitas yang diberikan sudah memuaskan	Tingkat Motivasi Rendah
5	FR	L	27	SMA	7	Giat dalam bekerja untuk menyusul satu prosisi	Tingkat Motivasi Tinggi
6	CD	L	26	SMA	7	Sangat mencintai pekerjaan dan dapat diandalkan	Tingkat Motivasi Tinggi
7	FF	P	38	D3	5	Semangat dalam bekerja untuk mencapai posisi tertentu	Tingkat Motivasi Tinggi
8	GG	P	34	SMA	4	Mencapai target kerja untuk mendapatkan bonus	Tingkat Motivasi Sedang
9	RTY	P	37	SMA	7	Berdasria mengembangan kemampuan	Tingkat Motivasi Tinggi
10	HUY	L	34	SMA	6	Mencari perhatian atasan pada saat melakukan control	Tingka Motivasi Rendah
11	HJK	L	29	SMA	4	Fasilitas yang diberikan sudah memuaskan	Tingkat Motivasi Rendah
12	NJ	L	28	SMA	3	Giat dalam bekerja untuk menyusul satu prosisi	Tingkat Motivasi Tinggi
13	MM	L	26	SMA	4	Sangat mencintai pekerjaan dan dapat pekerjaaanyadiandalkan	Tingkat Motivasi Tinggi
14	KK	L	34	SMA	5	Semangat dalam bekerja untuk mencapai posisi tertentu	Tingkat Motivasi Tinggi
15	LO	P	29	SMA	4	Merasa sudah nyaman tidak ada keinginan untuk maju karena perusahaan sudah memberikan hak-hak karyawan tetap dengan maksimal.	Tingka Motivasi rendah

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut merupakan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan tetap dengan jumlah 15 orang dilihat yang menunjukkan jenis kelamin karyawan, usia karyawan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan di PT Leoco Indonesia. Wawancara yang dilakukan yaitu untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi dengan menggunakan ukuran-ukuran yang relevan dengan hasil jawaban.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut jumlah karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah berjumlah 4 orang, karyawan yang memiliki motivasi sedang berjumlah 2 orang dan sisanya karyawan yang memiliki motivasi tinggi berjumlah 9 orang maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap didominasi oleh karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan yang memiliki motivasi rendah dengan inisial AG dengan usia 33 tahun tingkat pendidikan SMA dan memiliki masa kerja pada PT Leoco Indonesia selama 6 tahun menyatakan bahwa dirinya memiliki motivasi rendah karena tidak ada keinginan untuk berkembang dan sudah berada pada zona nyaman.

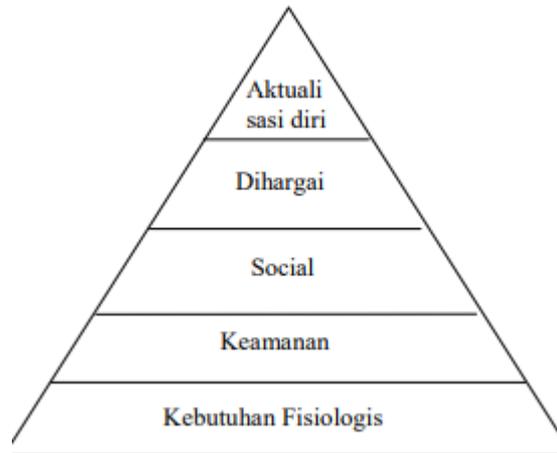
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan tetap dengan inisial GG memiliki usia 34 tahun dengan jenis kelamin perempuan dan memiliki masa kerja selama 4 tahun, yang memiliki motivasi kerja sedang menyatakan bahwa dirinya semangat bekerja untuk mencapai target produksi agar pada saat pemberian gaji jumlah insentif yang dia terima lebih besar nilainya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan tetap yang memiliki motivasi tinggi dengan inisial DR laki-laki dengan usia 24 tahun dan memiliki masa kerja selama 4 tahun menyatakan bahwa dirinya memiliki motivasi kerja untuk dapat menerima penghargaan dan juga dapat memiliki posisi yang lebih baik dari posisi saat ini.

4.2.2 Hasil Wawancara Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT Leoco Indonesia

Masing-masing orang memerlukan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi pekerjaan. Di dunia bisnis dewasa ini, perusahaan tidak cukup dapat mengandalkan pada anggapan bahwa orang tahu apa yang harus dikerjakan hanya dengan suatu pemberitahuan. Karyawan menuntut lebih banyak. tersebut dikarenakan masing-masing karyawan memiliki perasaan yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, latar belakang yang berbeda, kebutuhan yang berbeda, cara berpikir yang berbeda, dan juga motivasi yang berbeda. Banyak pengertian tentang motivasi telah diungkapkan, dimana masing-masing dari pengertian tersebut dapat saling melengkapi sehingga dapat dipahami lebih dalam.. Teori kebutuhan Abraham Maslow mengungkap 5 indikator penting dalam mengukur motivasi kerja pada karyawan, indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri



Gambar 4. 2 Tingkat Kebutuhan Maslow

Pada awalnya seorang karyawan memenuhi kebutuhan yang paling penting. Dalam bekerja, karyawan berharap bisa memenuhi kebutuhan dasarnya yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan dasar dipenuhi, maka karyawan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang kedua, yaitu kebutuhan akan keamanan. Ketika kebutuhan akan keamanan sudah terpenuhi maka kebutuhan akan bersosialisasi akan menjadi motivator dan begitu seterusnya hingga kebutuhan paling tinggi. Teori ini menyiratkan bahwa masukan motivasional tidak dapat menjadi efektif jika itu diarahkan pada suatu tingkat tertentu sementara tingkat yang lebih rendah belum dipenuhi.

Dalam teori Maslow terdapat *higher order needs* dan *lower order needs*. Berikut adalah pembagian kebutuhan Maslow berdasarkan *higher order needs* dan *lower order needs*:

Yang termasuk *Higher Order Needs* adalah: Kebutuhan aktualisasi diri dan Kebutuhan akan penghargaan

Yang termasuk *Lower Order Needs* adalah: Kebutuhan sosial, Kebutuhan keamanan dan Kebutuhan fisiologis.

Teori ERG Teori ini membagi kebutuhan menjadi 3 bagian yaitu *Existence* (eksistensi), *Relatedness* (hubungan), dan *Growth* (pertumbuhan). Berdasarkan 3 bagian tersebut kebutuhan dapat dibagi menjadi:

Existence (eksistensi) Kelompok eksistensi lebih memfokuskan terhadap pemberian kebutuhan material individu. Hal ini dapat berupa gaji, tempat tinggal, kebutuhan fisiologis, kebutuhan material, kebutuhan rasa aman, dan perlindungan diri.

Relatedness (hubungan) Kelompok hubungan memfokuskan terhadap hasrat yang dimiliki setiap individu untuk berhubungan dengan individu lain, hal ini membuat antar individu untuk berinteraksi. Hal-hal yang termasuk dalam kelompok ini dapat berupa teman, keluarga, hubungan dengan kerabat kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja.

Growth (pertumbuhan) Sedangkan kelompok pertumbuhan berfokus pada keinginan untuk perkembangan individu dari individu itu sendiri. Contoh dalam kelompok ini seperti keinginan karyawan untuk mencapai sesuatu, keinginan untuk berkarir, keinginan untuk menjadi lebih baik, dan lain-lain.

Penulis melakukan wawancara dengan lima belas orang karyawan kontrak dan 15 orang karyawan tetap, dan tiga orang supervisor yang bertanggung jawab secara langsung terhadap hasil kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap, dan *Human Resources Manager*. Wawancara yang dilakukan oleh penulis dimulai dari tanggal 1 April 2021 sampai dengan 30 April 2021, media yang digunakan yaitu melalui wawancara secara langsung dan juga ada yang menggunakan telepon seluler, serta menggunakan media sosial whatsapp dan ada sebagian informan yang dapat dihubungi atau di wawancara menggunakan *zoom meetings*. Berikut adalah hasil wawancara dengan para informan:

1. Hasil Wawancara Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak

Tabel 4. 7 Hasil Wawancara Karyawan Kontrak Mengenai Tingkat Motivasi Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG

No	Tanggal Wawancara	Nama Inisial Infoman	Hasil Wawancara Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori ERG	Media Wawancara/ Waktu	Keterangan
1	01 April 2021	WHY	Memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan tidak setuju akan sistem kontrak karena melakukan pekerjaan yang lebih banyak tetapi pendapatan lebih sedikit jika dibandingkan karyawan tetap, apabila dilihat dari teori kebutuhan ERG tingkat kebutuhan <i>Existence Needs</i>	Telepon Seluler 07.00-07.40 WIB	- Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
2	03-April 2021	ANH	Berada pada kebutuhan akan keamanan , dengan bekerja mendapatkn sedikit jaminan kesehatan yang dibayarkan oleh perusahaan seperti BPJS dengan Tujuan bekerja untuk mencari pengalaman agar menambah percaya diri saat mencari pekerjaan lain, dan menginginkan keamanan dalam jenjang karir. merasa tidak	Telepeon Seluler 12.00-12.30 WIB	- Kebutuhan Rasa Aman - <i>Existence Needs</i>

			nyaman karena ketidaksetujuan akan sistem kontrak		
	05 April 2021	DHK	Berada pada tingkat kebutuhan fisiologis menurut teori Maslow, mengungkapkan bahwa dengan upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini belum mencukupi kebutuhan keluarga. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sama dengan karyawan tetap akan tetapi hak yang diberikan tidak sama merasa sangat dibedakan akan tetapi tidak bisa berbuat lebih karena aturan sudah dibuat oleh perusahaan yang tertera pada BPK PT Leoco Indonesia	Whatsaap Call 07.00-07.35 WIB	-Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
4	05-April 2021	RJ	Memiliki motivasi kerja untuk mendapatkan penghargaan karena usia terbilang masih muda dan bisa berkembang , jauh dari orang tua menjadikan saya harus hidup lbeih baik dan sudah mulai merantau pada saat lulus SMA dengan tujuan mencari pengalaman sebanyak mungkin , merasa senang di dalam bekerja meskipun hanya sebagai karyawan kontrak	Whatsaap Call 19.00-19.55	- Kebutuhan Penghargaan - <i>Relatedness Needs</i>
5	07-April 2021	KK	Saat ini saya bekerja untuk memneuhi kebutuhan keluarga, memiliki satu orang anak dan istri, upah yang diberikan perusahaan bisa menutupi untuk kehidupan sehari-hari akan tetapi tidak untuk melakukan investasi hanya cukup untuk memuhi kebutuhan, meskipun karyawan kontrak perusahaan juga memberikan beberpa jaminan kesehatan dan memberikan jaminan ketenagakerjaan	Vidio Call Whatsaap 12.30-13.00 WIB	-Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
6	08-April 2021	UK	Motivasi saya untuk mendapatkan gaji untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga dan untuk biaya sekolah anak agar bisa meneruskan ke sekolah yang lebih tinggi, dan yang utama untuk membantu meringankan beban suami	Vidio Call Whatsaap 07.20-08.00	- Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
7	09-April 2021	TR	Motivasi saya berkerja di perusahaan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan demi masa depan entah untuk hidup yang lebih baik atau untuk keluarga sendiri	Vidio Call Whatsaap 14.00-15.00	- Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
8	09-April	MN	Saya bekerja di perusahaan ini	Telepon	- Kebutuhan

	2021		dengan harapan saya saat bekerja dengan cara saya bekerja agar supaya mendapat hasil lebih dari apa yang saya lakukan dan apa yang sudah saya lakukan dapat dihargai”	Seluler 18.20-19.40	Penghargaan - Relatedness
9	12 April 2021	RAB	Setiap hari saya bekerja lebih giat agar saya mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan saya mengenai kinerja kerja saya, saya ingin mendapatkan penghargaan dengan menjadi karyawan tetap di perusahaan ini	Whatsaap Call 07.00-07.55 WIB	Kebutuhan Penghargaan Dan Relatedness
10	12 April 2021	KM	Sudah hamper 4 tahun saya bekerja di PT Leoco ini, namun saat ini sangat sulit untuk dapat berpindah status menjadi karyawan tetap dengan berbagai penawaran yang diberikan kepada karyawan tetap memiliki nilai berbeda dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kontrak. Harus pintar pinet mencari peluang jika ingin segera berubah status menjadi karyawan tetap seperti rajin selalu mencapai target produksi dan taat terhadap peraturan yang berlaku	Whatsaap Call 12.30-13.00 WIB	Kebutuhan Penghargaan dan Relatedness
11	14 April 2021	HJM	Saya bekerja untuk mendapatkan teman sebanyak mungkin karena tanpa saya bekerja pun kebutuhan primer saya sudah terpenuhi Karen hidup saya masih ditanggung oleh orang tau jadi menurut saya saat ini mencari relasi dan pengalaman itu lebih baik akan tetapi untuk berkair disini kurang berminat dan saya juga berusaha mencari pekerjaan yang dapat memebrikan pengalam yang jauh lebih baik dari tempat ini	Whatsapp Call 07.20-07-55 WIB	Aktualisasi Diri dan <i>Growth</i>
12	15 April 2021	TR	Saya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologis merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan tidak setuju akan sistem kontrak karena melakukan pekerjaan yang lebih banyak tetapi pendapatan lebih sedikit jika dibandingkan karyawan tetap..	Whatsap Call 19.00-20.00 WIB	Kebutuhan Fisiologis <i>Existence Needs</i>
13	18April 2021	DN	Saya baru bekera 1 tahun di PT ini, dengan status sebagai karyawan kontrak, saya harus bekerja lebih giat agar	Zoom Meetings 09.00-10.00 WIB	Kebutuhan pengahrgaan Relatedness

			pemimpin atau tasan dapat melihat saya bekerja dengan baik dan bisa direkomendasikan oleh atasan untuk berubah status menjadi karyawan tetap.		
14	19 April 2021	DF	Kebutuhan saya dalam bekerja yaitu memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga saya. Saya tidak bekerja seperti yang dilakukan teman-teman saya yang mencari perhatian atasan agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Menurut saya sudah cukup ada yang pasti saya bekerja dan digaji oleh karyawan dai pada harus berpura-pura pintar di depan atasan.	Zoom Meetings 10.00-11.00 WIB	Kebutuhan fisiologis dan <i>Existence Needs</i>
15	20 April 2021	GH	Kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, Informan tetap ingin mencari pendapatan yang lebih besar dengan ingin naik jabatan	Telepon Seluler 07.30-08.00 WIB	Kebutuhan Fisiologis <i>Existence Needs</i>

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa motivasi karyawan di dalam bekerja memiliki perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki usia yang berbeda, tingkat pendidikan berbeda, status pernikahan yang berbeda serta latar belakang yang berbeda lainnya yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat motivasi yang dilihat dari teori kebutuhan Maslow dan teori kebutuhan ERG.

2. Hasil Wawancara Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Tetap

Tabel 4. 8 Hasil Wawancara Karyawan Tetap Mengenai Tingkat Motivasi Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG

No	Tanggal Wawancara	Nama Informan	Hasil Wawancara Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori ERG Hasil Wawancara	Media Wawancara	Keterangan
1	05 April 2021	AG	Kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi. Hal tersebut di sebabkan karena lama bekerja, mendapatkan tunjangan-tunjangan, dan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga.	Telepon Seluler 12.00-13.00 WIB	- Kebutuhan Fisiologis - <i>Existence Needs</i>
2	09-April 2021	DR	Informan E sudah merasa aman karena mempunyai posisi aman dari pemecatan dalam pengurangan karyawan dan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk seluruh keluarga sampai pada anak ke tiga. Informan E adalah karyawan yang mengalami comfort zone	Telepon Seluler 07.00-0740 WIB	Kebutuhan Rasa Aman - <i>Existence Needs</i>
3	09 April 2021	FG	Informan merasa senang bekerja karena mempunyai banyak teman dan kemudahan dalam pengaturan jadwal libur. Informan tidak menginginkan peningkatan dalam karir karena merasa kurang dengan kemampuan yang dimiliki jika harus mengeluarkan ide berkaitan dengan tanggung jawab jabatan yang lebih tinggi.	Whatsap Call 09.00-10.00 WIB	Kebutuhan Penghargaan <i>Relatedness Needs</i>
K	11-April 2021	DF	Saat ini saya bekerja untuk pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Saya ingin diakui oleh perusahaan dan saya ingin mendapatkan posisi yang lebih baik dari saat ini oleh karena itu saya selalu mencari perhatian atasan saya agar dapat menilai perilaku kerja saya sehari-hari	Whatsap Call 07.30-08.00 WIB	Kebutuhan Aktualisasi Diri <i>Growth Needs</i>
5	12-April 2021	FR	Saya bekerja disini sudah merasa aman karena mempunyai posisi aman dari pemecatan dalam pengurangan karyawan dan	Whatsaap Vidio Call 14.30-15.00 WIB	Kebutuhan Keamanan <i>Existence Needs</i>

			mendapatkan tunjangan kesehatan untuk seluruh keluarga saya.		
6	17-April 2021	CD	Saya menyadari bahwa bekerjasama adalah faktor yang penting dalam bekerja. Karena semua hasil akan mengikuti apapun yang sudah kita lakukan yang pasti harus bekerja secara giat dan maksimal	Telepon Seluler 14.00-15.55 WIB	Kebutuhan Sosial dan <i>Relatedness Needs</i>
7	19-April 2021	FF	berada pada kebutuhan akan penghargaan/growth needs. Informan Fini menginginkan promosi dan kenaikan jabatan karena alasan gengsi dan menginginkan peningkatan dalam karir. Dan bersedia mengikuti seluruh tahapan untuk dapat mengikuti promosi jabatan	Whatsap Call 10.30-11.00 WIB	Kebutuhan Penghargaan Dan <i>Grwoth Needs</i>
8	20-April 2021	GG	Saya merasa sudah cukup karena kebutuhan secara primer sudah terpenuhi dan kebutuhan keluargapun sudah terpenuhi dengan sempurna. Upah yang diberikan oleh perusahaan sangat cukup	Whatsapp Call 08.30-10.00 WIB	Kebutuhan Fisiologis <i>Existence Needs</i>
9	21 April 2021	RTY	Saya sudah bekerja sejak 5 tahun yang lalu, memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan keamanan dan saya merasa bangga sudah menjadi karyawan tetap disini yang terhindar dari pemecatan atau pemutusan hubungan kerja ataupun pengangguran kerja.	Vidio Call Whatsaap 07.30-08.30 WIB	Kebutuhan Keamanan <i>Existence Needs</i>
10	22 April 2021	HUY	Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menyatakan bahwa Kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi. Hal tersebut di sebabkan karena lama bekerja, mendapatkan tunjangan-tunjangan, dan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga	Telepon Seluler 08.30-09.00 WIB	Kebutuhan Keamanan <i>Existence Needs</i>
11	23 April 2021	HJK	Hasil wawancara terhadap inform menyatakan bahwa sudah tidak merasa kuatir lagi terhadap keamanan dalam bekerja. Karena saya	Telepon Seluler 07.00-07.55 WIB	Kebutuhan Keamanan dan <i>Existence Needs</i>

			sudah menjadi karyawan tetap, informan berada pada posisi paling aman dari pemecatan dan karyawan tetap juga mendapatkan tunjangan kesehatan untuk satu keluarga. Informan D adalah karyawan yang mengalami comfort zone		
12	27 April 2021	NJ	Merasa senang bekerja karena mempunyai banyak teman dan kemudahan dalam pengaturan jadwal libur. Informan tidak menginginkan peningkatan dalam karir karena merasa kurang dengan kemampuan yang dimiliki jika harus mengeluarkan ide berkaitan dengan tanggung jawab jabatan yang lebih tinggi	Telpeon Seluler 09.20-09.56 WIB	Kebutuhan Sosial dan <i>Relatedness Needs</i>
13	28 April 2021	MM	sudah merasa aman karena mempunyai posisi aman dari pemecatan dalam pengurangan karyawan dan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk seluruh keluarga sampai pada anak ke dua	Whatsap Call 09.00-09.30 WIB	Kebutuhan Keamanan dan Existence Needs
14	29 April 2021	KK	merasa aman karena mempunyai posisi aman dari pemecatan dalam pengurangan karyawan dan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk seluruh keluarga. menganggap bekerjasama adalah faktor yang penting dalam bekerja	Telepon Seluler 10.00-10.55 WIB	Kebutuhan Sosial dan <i>Existence Needs</i>
15	29 April 2021	LO	Pencapaian saya untuk diri sendiri memang ada, saya ingin memperelajari hal-hal baru pada pekerjaan saya terbaru yang belum saya ketahui, dan saya harus bisa membantu perusahaan makin maju, kesejahteraan karyawan dan juga diri saya sendiri juga makin baik.	Wawancara Secara langsung	Kebutuhan Penghargaan dan <i>Growth Needs</i>

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap juga memiliki motivasi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya hal ini disebabkan itu oleh berbagai faktor seperti tingkat kebutuhan antar individu antara yang berkeluarga dengan yang yang masih bersatus sebagai lajang.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang tersaji pada tabel di atas maka berikut merupakan pembahasan dari hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada 15 orang karyawan kontrak dan 15 orang karyawan tetap dengan hasil sebagai berikut:

4.3.1 Motivasi Berdasarkan Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap PT Leoco Indonesia

1. Motivasi Berdasarkan Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Kontrak

Berikut merupakan hasil wawancara mendalam kepada 15 orang karyawan kontrak mengenai motivasi mereka di dalam bekerja dilihat dari teori kebutuhan Abraham Maslow

Tabel 4. 9 Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Kontrak

No	Tingkat Kebutuhan Abraham Maslow	Jumlah/ Orang	Persentase (%)
1	Kebutuhan Fisiologis	8	53,3
2	Kebutuhan Rasa Aman	1	6,6
3	Kebutuhan Sosial	-	-
4	Kebutuhan Penghargaan	5	33,3
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	6,6
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan jumlah karyawan kontrak pada tingkat kebutuhan Abraham Maslow dapat dilihat bahwa jumlah karyawan kontrak yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat kebutuhan fisiologis berjumlah 8 orang dengan persentase 53,3% sedangkan untuk karyawan kontrak yang bekerja pada tingkat kebutuhan rasa aman berjumlah 1 orang dengan persentase 6,6%, karyawan kontrak yang memiliki motivasi kerja pada tingkat kebutuhan penghargaan dengan jumlah 5 orang atau sekitar 33,3% dan sisanya adalah motivasi kerja karyawan pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah 1 orang atau sekitar 6,6% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan kontrak berada pada tingkat kebutuhan fisiologis Karena menunjukkan jawaban yang paling banyak dibandingkan dengan tingkat kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan kontrak dilihat dari teori kebutuhan Maslow yaitu berada pada tingkat kebutuhan fisiologis yang paling mendasar, paling kuat dan paling jelas dari antara kebutuhan adalah kebutuhannya akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Karyawan atau seseorang yang mengalami kekekuran makanan, harga-diri, dan cinta pertama-tama akan memburu makanan lebih dulu. kemudian akan mengabaikan atau menahan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Pada karyawan kontrak motivasi mereka dalam bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karyawan kontrak menyadari bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap, hal ini sudah menjadi kebijakan dari perusahaan yang tidak dapat

ditawar-menawar, akan tetapi karyawan kontrakpun diberikan peluang untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat berganti status menjadi karyawan tetap.

2. Motivasi Berdasarkan Teori Kebutuhan Abraham Maslow Pada Karyawan Tetap PT Leoco Indonesia

Berikut merupakan hasil wawancara mendalam kepada 15 orang karyawan tetap mengenai motivasi mereka di dalam bekerja dilihat dari teori kebutuhan Abraham Maslow:

Tabel 4. 10 Tingkat Kebutuha Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Tetap

No	Tingkat Kebutuhan Abraham Maslow	Jumlah/ Orang	Persentase (%)
1	Kebutuhan Fisiologis	2	13,3
2	Kebutuhan Rasa Aman	6	40
3	Kebutuhan Sosial	3	20
4	Kebutuhan Penghargaan	3	20
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	6,6
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan tetap pada tingkat kebutuhan teori Abraham Maslow, diperoleh jawaban bahwa karyawan tetap yang memiliki motivasi kerja berdasarkan kebutuhan fisiologi dengan jumlah 2 orang atau sekitar 13,3%, karyawan tetap yang bekerja pada tingkat kebutuhan rasa aman dengan jumlah 6 orang atau sekitar 40%, karyawan tetap yang memiliki motivasi kerja pada tingkat kebutuhan sosial berjumlah 3 orang atau sekitar 20%. Karyawan yang memiliki motivasi kerja pada tingkat kebutuhan penghargaan berjumlah 3 orang atau sekitar 20% dan jumlah karyawan yang memiliki tingkat kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah 1 orang atau sekitar 6,6%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap memiliki motivasi kerja di PT Leoco Indonesia pada tingkat kebutuhan rasa aman.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan tetap mengenai motivasi kerja dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow jawaban yang paling mendominasi karyawan tetap yaitu kebutuhan akan rasa aman, setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman seperti kebutuhan-kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan jaminan, stabilitas, perlindungan, ketertiban, bebas dari ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan tetap, mereka menyatakan bahwa posisi mereka aman dari pemutusan hubungan kerja, dan mendapatkan fasilitas yang lebih baik dari yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap.

4.3.2 Tingkat Motivasi Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT Leoco Indonesia

1. Tingkat Motivasi Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak Kontrak Berikut merupakan hasil wawancara mendalam kepada 15 orang karyawan kontrak mengenai motivasi mereka di dalam bekerja dilihat dari teori ERG:

Tabel 4. 11 Motivasi Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak

No	Tingkat Kebutuhan Teori ERG	Jumlah/ Orang	Persentase (%)
1	<i>Existence Needs</i>	8	53,33
2	<i>Relatedness Needs</i>	5	33,3
3	<i>Growth Needs</i>	3	20
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat kebutuhan ERG menunjukkan bahwa karyawan motivasi bekerja karyawan yaitu pada tingkat kebutuhan *Existence Needs* dengan jumlah 8 orang karyawan atau sekitar 53,3%, untuk karyawan yang memiliki motivasi kerja pada tingkat *Relatedness Needs* jumlah karyawan yang menjawab sebanyak 5 orang atau sekitar 33,3%. Dan karyawan kontrak yang menjawab memiliki motivasi kerja pada tingkat *Growth Needs* berjumlah 3 orang atau sekitar 20%. Dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan kontrak didominasi oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja pada tingkat *Existence Needs*.

Kebutuhan keadaan atau *existence needs* adalah keinginan seseorang atau karyawan dalam memenuhi kebutuhan fisiologi dan materi. Kebutuhan keadaan didasarkan pada kebutuhan pokok Maslow yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan, misalnya dengan menerima bayaran yang cukup untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dan mempunyai kondisi kerja yang aman. Karyawan pada PT Leoco Indonesia telah menerima UPH yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari beserta keluarganya dan mendapatkan tunjangan seperti BPJS kesehatan, ketenagakerjaan dan mendapatkan THR atau tunjangan hari raya yang dibayarkan setahun sekali.

2. Tingkat Motivasi Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Tetap pada PT Leoco Indonesia

Berikut merupakan hasil wawancara mendalam kepada 15 orang karyawan tetap mengenai motivasi mereka di dalam bekerja dilihat dari teori ERG:

Tabel 4. 12 Motivasi Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Teori ERG Pada Karyawan Tetap

No	Tingkat Kebutuhan Teori ERG	Jumlah/ Orang	Persentase (%)
1	<i>Existence Needs</i>	9	60
2	<i>Relatedness Needs</i>	3	20
3	<i>Growth Needs</i>	3	20
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Informasi yang tersaji pada tabel, menunjukkan motivasi kerja karyawan tetap yang dilihat pada teori kebutuhan ERG, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan *Existence Needs* berjumlah 9 orang atau dengan persentase sebesar 60%, kemudian untuk karyawan yang memiliki motivasi kerja pada tingkat kebutuhan *Relatedness Needs* berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 20%, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan kebutuhan *Growth Needs* dengan jumlah 3 orang atau sebesar 20%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap memiliki motivasi kerja dilihat dari teori ERG yaitu berada pada tingkat *Existence Needs*.

4.3.3 Perbandingan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow

Berikut merupakan hasil penelitian mengenai perbandingan tingkat motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Perbandingan Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori Maslow Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

No	Tingkat Kebutuhan Abraham Maslow	Karyawan Kontrak/ orang	Persentase (%)	Karyawan Tetap/ orang	Persentase (%)
1	Kebutuhan Fisiologis	8	53,3	2	13,3
2	Kebutuhan Rasa Aman	1	6,6	6	40
3	Kebutuhan Sosial	-	-	3	20
4	Kebutuhan Penghargaan	5	33,3	3	20
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	6,6	1	6,6
	Jumlah	15	100	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia menunjukkan motivasi kerja karyawan kontrak berada pada kebutuhan fisiologis dan motivasi kerja karyawan tetap berada

pada kebutuhan rasa aman. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori kebutuhan Abraham Maslow.

Karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda dapat dilihat dari karakteristik karyawan, seperti dilihat dari jenis kelamin karyawan, usia karyawan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan apalagi untuk karyawan kontrak yang tidak ada jaminan kepastian, berbeda dengan karyawan tetap yang memiliki kepastiaan. Setiap karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat motivasi yang berbeda, ada tingkat motivasi rendah, tingkat motivasi sedang dan tingkat motivasi tinggi, salah satu perbedaan tingkat motivasi kerja dipengaruhi oleh jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan.

Karyawan tetap dan karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja yang berbeda. Karyawan kontrak mempunyai motivasi yang lebih besar jika dibandingkan karyawan tetap karena karyawan kontrak relatif lebih segar dengan masa kerja yang lebih baru jika dibandingkan dengan karyawan tetap, dan sebagian besar karyawan kontrak berasal dari tenaga harian yang sekarang mempunyai penghasilan tetap bulanan, jadi lebih termotivasi dibandingkan ketika masih menjadi tenaga harian. Secara garis besar karyawan kontrak di PT Leoco Indonesia memiliki dua tipe yaitu karyawan yang memiliki ketakutan dengan keamanan dalam bekerja dan karyawan yang membutuhkan karir. Karyawan kontrak yang memiliki ketakutan dengan keamanan dalam bekerja disebabkan karena karyawan tersebut belum berpengalaman dalam dunia kerja. Karyawan kontrak yang memiliki ketakutan dengan keamanan dalam bekerja bisa sangat termotivasi dan tidak termotivasi. Karyawan kontrak akan sangat termotivasi karena ingin diangkat menjadi karyawan tetap, tetapi karyawan kontrak juga bisa tidak termotivasi karena yang sama dengan karyawan tetap bahkan mungkin lebih baik tetapi mendapat penghasilan lebih kecil. Karyawan tetap mempunyai kebutuhan yang berbeda dengan karyawan kontrak. Karyawan tetap mempunyai kebutuhan yang rata-rata sudah melebihi karyawan kontrak karena lama bekerja, sedangkan karyawan kontrak berada pada kebutuhan fisiologis. Cara yang dilakukan oleh PT Leoco Indonesia untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan normatif yaitu dengan memberi upah kepada karyawan diatas upah minimum regional.

Dari perbandingan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda. Karyawan kontrak memiliki tingkat kebutuhan yang lebih tinggi jika dibandingkan karyawan tetap. Jika dilihat dari teori Maslow karyawan kontrak berada pada tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sedangkan karyawan tetapnya berada pada tingkat kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.

4.3.4 Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap dilihat dari Teori Kebutuhan ERG

Berikut merupakan hasil penelitian mengenai perbandingan tingkat motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori ERG adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Perbandingan Tingkat Kebutuhan Berdasarkan Teori ERG Pada Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

No	Tingkat Kebutuhan Teori ERG	Karyawan /Kontrak Orang	Persentase (%)	Karyawan Tetap/ Orang	Persentase (%)
1	<i>Existence Needs</i>	8	53,33	8	53,33
2	<i>Relatedness Needs</i>	5	33,3	5	33,3
3	<i>Growth Needs</i>	3	20	3	20
	Jumlah	15	100	15	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai perbandingan tingkat motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori ERG, menunjukkan bahwa hasil dari motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki kesamaan yaitu karyawan bekerja berdasarkan *Existence Needs*. Kebutuhan *Existence Needs* kebutuhan dasar seseorang Seperti kebutuhan akan Makanan, air, pakaian, perlindungan, dan lingkungan . Kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah dipenuhi oleh PT Leoco Indonesia kepada karyawan kontrak ataupun karyawan tetap seperti pemberian gaji atau upah, insentif, jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan serta keamanan pada lingkungan kerja agar membuat karyawan nyaman di dalam bekerja.

Ditinjau dari teori ERG karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang sama akan tetapi karyawan tetap menerima fasilitas yang lebih banyak dalam bekerja jika dibandingkan dengan karyawan kontrak. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap tetapi tidak diberikan kepada karyawan kontrak antara lain, tunjangan kesehatan untuk keluarga, *reward berupa employee of the month*. Karyawan kontrak juga tidak mendapatkan kesempatan jenjang karir seperti karyawan tetap.

4.3.5 Tindakan Manajemen Terhadap Motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow dan Kebutuhan Teori ERG

Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki hasil kerja yang cukup baik atau cukup memuaskan. Karyawan kontrak dan karyawan tetap mempunyai motivasi tinggi karena menyukai pekerjaan tersebut. Karyawan kontrak berharap menjadi karyawan tetap agar mendapat tunjangan yang sama dan menunjukkan prestasi yang tidak berbeda

dengan karyawan tetap. Karyawan tetap berharap adanya kenaikan tunjangan gaji atau kesehatan tiap tahunnya dan mendapat perhatian dari supervisornya untuk jenjang karirnya.

Keluhan dari pihak karyawan kontrak adalah status sebagai karyawan kontrak dan jenjang karir karyawan kontrak sehingga ingin menjadi karyawan tetap. Keluhan dari karyawan tetap adalah keinginan adanya kenaikan gaji dan tunjangan di tiap tahunnya dan berkeinginan untuk berpindah divisi untuk menambah pengalaman. Tiap keluhan dari karyawan tersebut di tampung oleh supervisor dan akan di *follow-up* ke pihak yang bersangkutan.

Kebutuhan karyawan kontrak menurut analisis para supervisor adalah karyawan kontrak pada waktu masa kontraknya akan berakhir, karyawan kontrak akan selalu bertanya apakah kontraknya akan diperpanjang atau tidak, apakah bisa menjadi permanen atau tidak dan karyawan kontrak akan selalu berusaha maksimal untuk bekerja lebih baik. Sebagai karyawan kontrak yang cukup baru, keinginan belajar masih cukup tinggi dan relasi untuk sesama karyawan perlu di tingkatkan lagi.

Motivasi kerja karyawan tetap menurut analisis para supervisor adalah fasilitas, benefit, tunjangan, *reward*, sosial dan keamanan. Semua hal tersebut sudah di penuhi oleh perusahaan. Tergantung pada karyawan sendiri bagaimana karyawan memotivasi diri sendiri untuk maju agar lebih baik dan mendapatkan suatu karir atau promosi di kemudian hari. Tapi ada juga karyawan yang sudah merasa puas dengan posisinya yang sekarang, tidak ingin dipindahkan karena sudah merasa senang dengan pekerjaannya.

Pemberian motivasi yang diberikan oleh PT Leoco Indonesia tidak berbeda antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Perbedaanya hanya terletak pada hak yang di terima oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dan tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan kontrak juga dapat berganti status menjadi karyawan tetap asal sudah memenuhi kriteria-kriteria yang sudah menjadi standar di PT Leoco Indonesia.

Penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Ghalib (2014), . Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau *existence needs*, sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi *existence needs, relatedness needs, dan growth needs*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wijayanti (2014), Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karyawan kontrak memiliki motivasi ditingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan

sedangkan karyawan tetap memiliki motivasi kerja ditingkat untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis sampai kepada tahap membuat kesimpulan dan saran, berikut merupakan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara kepada 15 orang karyawan kontrak pada PT Leoco Indonesia, diperoleh hasil bahwa motivasi karyawan kontrak bekerja dilihat dari teori kebutuhan Maslow adalah pada tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah dipenuhi oleh perusahaan dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan aturan pemerintah dan yang berlaku diperusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara kepada 15 orang karyawan tetap pada PT Leoco Indonesia, diperoleh hasil bahwa motivasi karyawan tetap bekerja dilihat dari teori kebutuhan Maslow ada pada tingkat kebutuhan rasa aman, PT Leoco memberikan jaminan-jaminan berupa jaminan kesehatan untuk keluarga karyawan dan hak-hak yang lainnya yang tidak diberikan kepada karyawan kontrak.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda berdasarkan kebutuhan pada teori Abraham Maslow. Karyawan kontrak memiliki tingkat kebutuhan yang lebih tinggi jika dibandingkan karyawan tetap. Jika dilihat dari teori Maslow karyawan kontrak berada pada tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sedangkan karyawan tetap memiliki kebutuhan pada tingkat kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.
4. Berdasarkan perbandingan motivasi kerja, dilihat dari teori ERG karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki tingkat kebutuhan yang sama yaitu pada tingkat kebutuhan *existence needs* akan tetapi karyawan tetap menerima fasilitas yang lebih banyak dalam bekerja jika dibandingkan dengan karyawan kontrak. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap tetapi tidak diberikan kepada karyawan kontrak antara lain, tunjangan kesehatan untuk keluarga, *reward berupa employee of the month*. Karyawan kontrak juga tidak mendapatkan kesempatan jenjang karir seperti karyawan tetap.
5. Tindakan manajemen setelah mengetahui informasi terkait motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap dilihat dari teori kebutuhan Maslow dan teori ERG yaitu menerima segala bentuk masukan-masukan yang dikeluhkan oleh karyawan-karyawan tersebut baik karyawan kontrak ataupun karyawan tetap, dan tidak ada perbedaan dalam pemberian motivasi kecuali hak-hak yang diberikan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap

berbeda. Pihak manajemen juga berupaya menjaga agar karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki motivasi yang tinggi di dalam bekerja dengan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan dengan hasil penilaian yang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan kontrak tidak diberikan kesempatan dalam meningkatkan karirnya, Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan kontrak sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan kontrak untuk dapat di promosikan menjadi karyawan tetap
2. Berdasarkan hasil analisis menyebutkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tetap pada tingkat kebutuhan rasa aman, dan sebagian karyawan yang memiliki motivasi kerja untuk kebutuhan aktualisasi diri, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tetap berada pada zona nyaman sebagai karyawan yang memiliki posisi yang aman, Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap yang berada pada *comfort zone* yaitu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan mempertinggi frekuensi *cross exposure* yaitu pemindahan karyawan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan baik secara internal divisi maupun antar divisi untuk mengurangi *comfort zone*.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western.
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen. Edisi Kesembilan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Dessler, Gary, (2012). *Human Resource Management. New Jersey* : John Willey and Sons.
- Edison, Anwar, dan Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung* : ALFABETA., CV. Handayani
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta.
- Kadarisman,. M. (2012).*Manajemen Pengembangan. Sumber. Daya. Manusia*.Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu, A.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*

_____(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Maslow, H. Abraham (2010), *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.

Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali. Pers.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama

Siswanto, Bejo. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumber Jurnal

Ghalib, Aqil, Syahrul. (2014). *Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Di Kredit Plus Cabang Makassar Dilihat Dari Teori Maslow Dan Teori Erg*. Jurnal. Universitas Alauiddin Makassar.

Krinamurti. (2014). *Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap*. Jurnal. Universitas Shanta Dharma.

Onibala, G, Anddroh. (2017). *Analisis Perbandingan Motivasi kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Kantor Sindome GMM*. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Al-Falah, Vol. XVII, No. 31.

Sispriyandini, Lussy. Ridwan, A Wonny, & Herman (2020). *Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Pt Bank Central*

Asia Tbk. Kcu Pangeran Jayakarta Dilihat Dari Teori Kebutuhan Abraham Maslow.
Jurnal. Universitas Pakuan.

Wijayanti, Sherly. (2014). *Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali dilihat dari teori kebutuhan Maslow dan ERG.*Jurnal. Universitas Kristen.

Sumber Website

www.bps.go.id dikases pada 31 Oktober 2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Endah Sri Rahayu
Alamat : Perumahan Pesona Jatimulya Blok B No. 12
RT/RW 07/09 Desa Jatimulya, Tambun Selatan, Bekasi Jawa Barat
Tempat/ Tanggal Lahir : Kuningan, 10 Mei 1998
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
● SD : SDN Otista
● SMP : MTS Darul Ulum
● SMA : Man 2 Bogor
● Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 25 Juli 2021

Penulis

Endah Sri Rahayu

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama : Endah Sri Rahayu

Nomor Mahasiswa : 02111 6256

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan/ organisasi yang menerima:

Nama : Saeful Bahri

Jabatan : Kepala Operasional

Nama Perusahaan : PT Leoco Indonesia

Alamat Perusahaan : Delta Silicon 2 Kawasan Industri Blok F12 No.12, Jalan Kranji, Lippo, Cibatu Cikarang Selatan, Bekasi Jawa Barat.

Judul Penelitian : ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA, MODEL KEBUTUHAN MASLOW, DAN TEORI ERG KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PT LEOCO INDONESIA

Bogor, 25 Juli 2021

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a blue official stamp. The stamp contains the text 'PT LEOCO INDONESIA' and a unique identification number '5DC4DA...'.

(Endah Sri Rahayu)

