

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASSA RENT

Martua Sitorus

Program Studi Teknik Informatika

STMIK Pelita Nusantara Medan Jl. Iskandar Muda No.1 Medan, Sumatera Utara 20154, Indonesia

martua.torus@yahoo.com

Abstrak

PT Adi Sarana Armada Tbk (IDX: ASSA) adalah salah satu perusahaan layanan transportasi di Indonesia yang menyediakan layanan transportasi yang mencakup penyewaan kendaraan untuk korporasi, logistik, layanan juru mudi, serta penjualan mobil bekas. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka masalah yang dihadapi perusahaan adalah sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan?". Hipotesis yang dikemukakan sehubungan dengan masalah tersebut adalah: "pengembangan karyawan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan". Metode analisis data yang digunakan dengan dua metode, yaitu: Metode Deskriptif; yaitu mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data sesuai dengan yang sebenarnya dan Metode Deduktif; adalah suatu penarikan kesimpulan khusus berdasarkan teori-teori yang diterima sebagai suatu kebenaran umum mengenai fakta yang diamati. Dari hasil analisis dan evaluasi diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengembangan karyawan PT. Assa Rent telah membuat karyawan mampu mengembangkan diri sedemikian rupa. Ini berarti bahwa banyak pengembangan karyawan yang diikuti karyawan atau yang dilaksanakan perusahaan lebih banyak yang bersifat umum dibandingkan yang khusus. 2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Assa Rent. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan pengembangan karyawan kerja di perusahaan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja. Dari penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja

I. Pendahuluan

Organisasi terdiri dari kumpulan orang-orang yang bersatu dan membentuk kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Masing-masing individu yang bergabung dalam perusahaan tersebut tentu mempunyai tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Dengan bekerja di perusahaan, mereka mengharapkan adanya imbalan yang bisa mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka ataupun orang lain yang menjadi tanggungan mereka. Pengharapan tersebutlah yang membuat seseorang karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja.

Perbedaan pencapaian tersebut sering kali sulit untuk diukur, sehingga sangat sulit untuk mengetahui seberapa besar kemauan orang tersebut untuk memberikan pengorbanan baik berupa energi maupun minat dalam bekerja. Diantara sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan individu adalah perancangan kerja dan pengembangan kemampuan. Perancangan kerja merupakan strategi perusahaan untuk menyusun pola kerja perusahaan berdasarkan kelompok-kelompok pekerjaan yang dimaksudkan untuk membuat sebuah pekerjaan lebih terspesialisasi, bagian ini mencakup jenis pekerjaan dan siapa yang akan

mengerjakan. Pengembangan karyawan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan menjadi bagian yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras di masa yang akan datang dengan keinginan mempersiapkan dirinya untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi.

ASSA (PT Adi Sarana Armada) adalah salah satu perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan solusi transportasi yang mencakup penyewaan kendaraan untuk korporasi, logistik, serta layanan pengemudi. Seiring perkembangan usaha yang pesat, saat ini ASSA mengelola lebih dari 12.600 kendaraan dan 2.600 pengemudi, yang melayani lebih dari 1.000 korporasi di Indonesia. Kami juga telah memperluas wilayah layanan ke hampir semua kota besar utama dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui lebih dari 690 bengkel perbaikan resmi, dengan didukung layanan 24 jam dari ASSA Solution Center.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul skripsi: "*Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Assa Rent*".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dihadapi perusahaan dapat dirumuskan sebagai berikut : "Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan?"

1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian, maka peneliti mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian, yaitu pada PT. Assa Rent guna mengumpulkan data-data dan informasi yang berhubungan dengan pengembangan karyawan dan sistem penilaian motivasi kerja diperusahaan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2013. Waktu penelitian digunakan untuk melakukan persiapan, pelaksanaan, observasi lapangan serta penyusunan hasil penelitian tersebut dalam bentuk laporan peneliti.

1.4 Hasil yang Diharapkan

Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan DiPT. Assa Rent.

II Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan dan manfaat yang jelas. Adapun tujuan dan manfaatnya akan dipaparkan sebagai berikut :

2.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitiannya ini berdasarkan pada permasalahan diatas adalah sebagai berikut : untuk melihat apakah terdapat hubungan pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan diPT. Assa Rent.

2.2 Manfaat

Peneliti berharap dalam penyusunan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk melihat terdapat hubungan pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan didalam perusahaan.

2. Bagi STMIK Pelita Nusantara Medan

Sebagai tambahan refrensi penelitian dalam bidang Manajemen dan sebagai sumber informasi untuk melaksanakan penelitian di bidang Manajemen.

III Tinjauan Pustaka

3.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang

sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah apakah terdapat hubungan pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

IV Metode Penelitian

Fokus dan tujuan utama dari penelitian ini adalah ingin memanfaatkan secara optimal dengan cara menganalisis secara cermat, mendalam, dan komprehensif terhadap data tentang apakah terdapat hubungan pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan diPT. Assa Rent. Dengan demikian penelitian ini merupakan studi kasus, dengan obyek penelitian adalah karyawanPT. Assa Rent.

4.1 Alat dan Bahan

Alat dan bahan utama yang digunakan dalam penelitian terdiri atas hardware dan software. Hardware menggunakan seperangkat komputer dengan OS Windows 7, sedangkan softwrenya menggunakan SPSS.

5.2 Prosedur Penelitian

1. Riset lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan penelitian langsung lokasi PT. Assa Rent guna mengumpulkan data-data dan informasi yang berhubungan dengan pengembangan karyawan dan sistem penilaian motivasi kerja diperusahaan tersebut. Alat pengumpulan data yang utama adalah berupa angket yang dipersiapkan oleh penulis yang berkenaan dengan persepsi mengenai kedua variable yang diuji. Untuk mempertajam pengkajian permasalahan, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa orang pimpinan dan karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Riset kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dengan mengambil beberapa referensi dan literature yang berkorelasi dengan permasalahan dalam penelitian ini. Teori-teori dari para ahli manajemen dan penelitian dikumpulkan untuk mendukung kerangka pikiran tujuan melakukan penelitian ini.

V Hasil Analisis Dan Pembahasan

5.1. Analisis Hasil Penelitian

Pada tabel dibawah tertera output korelasi model summary yang dapat menjelaskan seberapa besar variabel bebas pada penelitian ini dapat menerangkan variabel terikatnya. Dalam hal ini angka yang digunakan adalah angka koefisien determinasi.

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.824 ^a	.652	.631	3.35

Variabel bebas yang diuji adalah pengembangan karyawan maka patokan untuk mengukur koefisien determinasi adalah RSquare pada tabel 6 adalah 0,824. ini berarti 82,4% nilai motivasi kerja karyawan-karyawan pada PT. Assa Rent dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karyawan. Sedangkan sisanya(100%-82,4= 11,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tak diuji dalam penelitian ini.

Kemudian untuk menjawab hipotesis mengenai ada tidaknya hubungan pengembangan karyawan secara bersama-sama dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Assa Rent maka dilakukan analisa terhadap output pengolahan data SPSS berupa tabel ANOVA. Apabila angka F_{UJI} lebih besar dari pada F_{Tabel} atau angka signifikansinya lebih dari 0,1 atau 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima atau terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Assa Rent.

Tabel 2
ANNOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign
1	Regression	1215.487	2	52.847	3.938	.035
	Residual	79.513	23	3.457		
	Total	1295.000				

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat F_{uji} 3,938 dengan tingkat signifikansi 0,035.karena probabilitas (0,035) lebih kecil dari 0,05 yang dijadikan acuan tingkat signifikansi maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi nilai motivasi kerja karyawan pada PT. Assa Rent. Atau dapat dikatakan bahwa pengembangan

karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan PT. Assa Rent.

Dapat pula diketahui bahwa angka t-Uji hubungan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja (5,026) kategori tinggi. Ini berarti kerja memiliki hubungan yang lebih signifikan dengan pengembangan karyawan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Assa Rent.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa 65,2% variasi nilai motivasi kerja karyawan di PT. Assa Rent dapat dijelaskan oleh variabel diuji dalam penelitian ini terhadap tinggi rendahnya nilai motivasi kerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian diatas penilaian pimpinan atasan terhadap karyawan melalui angket peneliti mengetahui bahwa dengan pengembangan karyawan yang tepat guna maka karyawan akan memiliki tingkat kesanggupan kerja yang selalu meningkat dari waktu ke waktu, disamping itu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka tidak usang dimakan waktu. Akan tetapi ada sisi negatifnya adalah kebanyakan karyawan bekerja sendiri-sendiri dan kurangnya rasa saling tolong menolong diantara rekan sekerja.

Memang manajemen konflik yang terbangun di unit kerja tersebut mau tidak mau telah berdampak pada system kerja individual. Setiap individu berusaha untuk menguasai sesuatu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tidak dimiliki oleh individu lain.

Diluar permasalahan itu semua, tidak dapat dipungkiri bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Assa Rent.Oleh karena itu, secara teknis manajemen, pimpinan senantiasa harus berupa mengembangkan factor tersebut secara berkesinambungan.

VI Kesimpulan Dan Saran

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan mengenai ada tidaknya hubungan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT. Assa Rent. Sebagai berikut :

1. Pengembangan karyawan PT. Assa Rent telah membuat karyawan mampu mengembangkan diri sedemikian rupa. Ini berarti bahwa banyak pengembangan karyawan yang diikuti karyawan atau yang dilaksanakan perusahaan lebih banyak yang bersifat umum dibandingkan yang khusus atau terpesifikasi.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Assa Rent. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan pengembangan karyawan kerja diperusahaan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja. Dari penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan factor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran-saran kepada manajemen PT. Assa Rent sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan dalam hal ini perlu lebih menekankan system pengembangan karyawan yang bersifat khusus. Ini dikarenakan pengembangan karyawan yang bersifat umum dan mengarah pada pengembangan diri karyawan itu sangat riskan apabila secara kebetulan karyawan yang dimiliki tersebut tidak memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dasar yang baik serta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.
2. Kualitas pengembangan karyawan tidak dapat dilepaskan secara total dari factor-factor lain. Walaupun factor tersebut merupakan factor yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu juga membenahi factor- factor lain yang menopang atau berhubungan dengan kedua factor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S., Nitisemito, (2000) **Dasar-dasar Manajemen**, Cetakan Kesepuluh, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Allbrecht, Joseph, (2001) **Leadership and Management of Staff**, GIC Enterprises &co. Inc. Manila,
- Black James Menzies, (2002) **Manajemen dan Supervisor**, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Terj. Mohammad Masud, PT. Pustakla Binaman Pressindo, Jakarta,
- Barlow, Francis G. (2004) **The Human Side of Human Resources**. McGraw Hill Book Co., New York .
- Bartholomew, LA. (2005) **Manpower Planning**, Penguin Books, Ltd., London.
- Certo, Samuel C (2004) **Management of Organization and Human Resources**. Wm. C Brow Company Publishers.Dubugue, Iowa.
- Dunn Rita et all, (2004) **Survey of Research on Learning Style**. The Educational Leadership, New York.
- Guzley,Ruth M. (2001) **Organizational Climate and Communication Climate**. GIC Enterprises& Co. Inc., Manila.
- Hasibuan (2005) **Sosiologi Suatu Pengantar**. Rajawali, Jakarta.
- Hersey, Paul & K H Blanchard (2004) **Management of Organization Behavior**.6th Edition Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Leveriza, Jose P (2000) **Personel Administrasi in the Goveement**. National Book Store, Inc. Manila.
- Matutina, Domi C(2000) **Manajemen Personalia**. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito ,Alex S (2000) **Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia**. Prisma 11/12, Jakarta.
- McBeath Gordon (2001) **Organization & Manpower Planning**, Bussines Book, Ltd ,London.
- Samson ,Thomas J (2003) **Competiton in Business Atmsosphere**, Modern Business Reports, Alexander Hamilton Institut, New Jersey.
- Santoso, Singgih (2003) **Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Stoner, James A(2001) **Organization Climate; Modern Concepts and Tehniques**. Reston Publishing Company, Reston Virginia.
- Yoder, Dale (2002) **Personal Managemen and Industri Relation**, McGraw Hill Book Co., New York.
- Zainun, H. Buchari, (2001) **Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia**,. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.