

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam segala aspek kehidupan perubahan bersifat pasti dan abadi. Organisasi berada dalam lingkungan yang selalu berubah, oleh karena itu didalam era pasar bebas seperti saat ini organisasi yang berbasis ekonomi dituntut lebih peka terhadap perubahan, agar organisasi / perusahaan tersebut dapat bertahan dari dunia persaingan yang semakin hari semakin kompetitif. Berdasarkan konsep persaingan berbasis waktu maka siapa yang cepat dia yang unggul, baik lebih cepat dalam menawarkan produk baru dari pesaingnya maupun kecepatan merespon permintaan pelanggan terhadap produk yang telah ada, oleh karena itu organisasi yang ingin terus berkembang harus merespon dengan cepat tantangan – tantangan yang ada¹, Oleh sebab itu organisasi – organisasi yang sukses di abad ke – 21 akan bersifat luwes, mudah belajar dan menanggapi dengan cepat²

Dalam mengelola usaha agar tumbuh dan berkembang menjadi hal yang pokok, Namun menjadi semakin penting dalam era globalisasi yang ditandai oleh tingkat persaingan yang cukup keras. Satu hal yang tidak dapat diingkari dalam globalisasi, yaitu terjadinya persaingan yang semakin meningkat, sehingga tuntutan mengelola bisnis secara tepat harus dapat ditingkatkan. Suatu konsep

¹ Vibriwati. *Transformasi Organisasi Dan Perubahan; Peran Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan*, (Jurnal Ekonomi & Bisnis no.3, Jilid 8, Thn 2003), hlm 129.

² Stephen P Robbins & Mary Coulter, *Manajemen*, (Jakarta, PT Prenhallindo, Thn 1999, Hal 57)

organisasi baru yang sedang dikembangkan yaitu konsep yang memacu kreatifitas, memberdayakan karyawan, menggairahkan belajar dan menjamin kepuasan pelanggan³

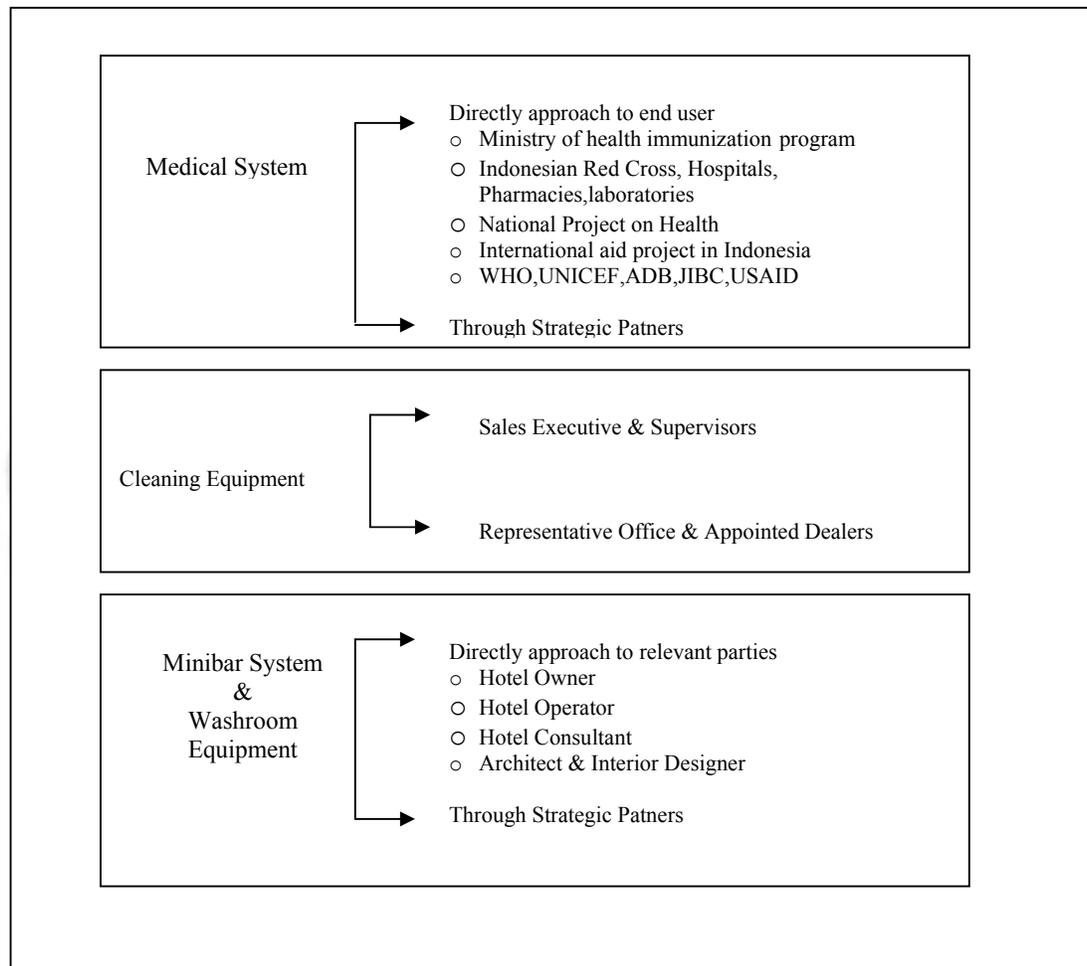
PT EMS Indoappliances dalam menghadapi era pasar bebas berusaha untuk menciptakan peluang dengan membuka bisnis baru di Indonesia. PT EMS Indoappliances melihat adanya kesulitan konsumen mendapatkan produk – produk yang kini disalurkan, padahal kebutuhan sektor industri akan produk – produk tersebut sangat tinggi. Oleh sebab itu PT EMS Indoappliances membangun bisnis menjadi saluran distribusi untuk produk – produk tersebut, pengertian saluran distribusi adalah sekelompok pedagang dan agen perusahaan yang mengkombinasikan antara pemindahan fisik dan nama dari suatu produk untuk menciptakan kegunaan bagi pasar tertentu⁴

Produk – produk yang disalurkan PT EMS Indoappliances diantaranya, *Dometic Electrolux* dari Swedia yaitu produk perlengkapan medis dengan teknologi tinggi (lemari pendingin dan box khusus untuk medis dan farmasi), Produk – produk alat dan perlengkapan kebersihan untuk sektor industri seperti *Minuteman* dari USA, *Delfin* dari Italy, *Coral* dari Italy, *Bobrik* dari USA, dan *Spitwater* dari Australia. Juga produk – produk *Dometic Professional* yaitu perlengkapan hotel seperti mini bar, minisafe, wine cellar, dan water purrifier, dan produk-produk perlengkapan dan accessories Washroom dengan merk *Bobrick*. Selain itu PT EMS Indoappliances menjadi distributor spare part untuk produk –

³ Masliana Bangun Sitepu. Mengelola Usaha Dalam Era Globalisasi, (Jurnal Administrasi Terapan, Vol III : Maret – Juni, Thn 2004, hlm 22)

⁴ Syahyunan, Efektivitas Saluran Distribusi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Penjualan, www.library.usu.ac.id, diunduh 14/maret/2008, pk1 15.37 WIB.

produk tersebut dan jasa service maupun layanan purna jual⁵. Dalam memasarkan produk – produknya, PT EMS Indoappliances memiliki strategi yang sejalan dengan prinsip dan aturan dalam pemasaran global, berikut ini dapat dijelaskan strategi pemasaran PT EMS Indoappliances secara umum :



Gambar I.1

Strategi pemasaran PT EMS Indoappliances

Sumber : Website Ems, www.emsindo.com

⁵ “Product”, www.emsindo.com, Diunduh 17/Maret/ 2008, Pkl 10.40 Wib.

- ✓ Strategi pemasaran PT. EMS Indoappliances seperti bisa dilihat diatas mempunyai makna bahwa ; sebagai distributor barang – barang *medical system* maka pasar yang memang sudah ada dan dijalankan langsung oleh PT. EMS Indoappliances adalah departemen kesehatan dalam rangka mendukung program imunisasi, rumah sakit, Palang Merah Indonesia, dan laboratorium farmasi. Selain itu pemasaran dilakukan juga melalui rekanan bisnis seperti agen – agen yang membantu PT. EMS Indoappliances dalam menyalurkan barang *medical system*.
- ✓ Pemasaran untuk produk *cleaning equipment* maka PT EMS Indoappliances mendayagunakan peran Sales Forces yang langsung turun ke lapangan maka pabrik – pabrik dan sektor industri manufaktur menjadi sasaran utama dari para sales forces PT. EMS Indoappliances dalam memperkenalkan dan menawarkan secara persuasif produk dari PT. EMS Indoappliances. Selain itu guna membantu memasarkan produk – produknya maka PT EMS Indoappliances membuka kantor cabang di Surabaya, Bali, dan Bandung. Selain membuat kesepakatan dengan dealer – dealer yang khusus menawarkan produk *cleaning equipment*.
- ✓ Minibar System dan Washroom Equipment yang ditawarkan PT. EMS Indoappliances harganya cukup tinggi bila di pasaran Indonesianya, namun tentunya minibar system dan washroom equipment yang ditawarkan PT. EMS Indoappliances ini memiliki kelas untuk tempat – tempat mewah, oleh karena sasaran pasar untuk kedua produk ini adalah

langsung dengan pemilik hotel, pekerja hotel, konsultan bagi hotel dan arsitek serta perancang desain hotel. Selain menawarkan langsung PT. EMS Indoappliances memiliki patner dalam usaha Minibar System dan Washroom Equipment.

Di dalam kegiatan bisnis – nya, PT EMS Indoappliances berusaha untuk profesional dan memberikan performa yang maksimal dengan menjalankan fungsinya sebagai distributor eksklusif indonesia. Fungsi – fungsi distributor tersebut seperti penyaluran fisik, pembiayaan,promosi,riset pasar,kontak,perundingan, dan menanggung resiko dalam proses penyaluran barang. Fungsi – fungsi tersebut tidak akan berjalan bila tidak ada dukungan sumber daya manusia, Kesadaran akan nilai dari sumber daya manusia searah dengan misi PT EMS Indoappliances yaitu, *People Development is A Very Valuable Assets of The Company*⁶. PT EMS Indoappliances juga sadar bahwa masalah penting yang harus diperhatikan di dunia industri yang mengalami perubahan dan perkembangan sangat pesat ialah ; semakin pentingnya peranan pekerja⁷

Pada prinsipnya semua organisasi berupaya untuk tetap unggul dalam situasi persaingan yang keras, tuntutan dan keinginan pelanggan atau klien yang semakin canggih dan juga tekanan dari konstituen untuk lebih arif dan bertanggung jawab dalam kegiatan operasional usahanya. Untuk memenuhi tuntutan dari berbagai kepentingan tersebut maka sumber daya manusia menjadi andalan setiap

⁶ "Vision & Mission Organization", www.emsindo.com, Diunduh 17/Maret/ 2008,Pkl 10.40 Wib.

⁷ Kartini Kartono. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen,Perusahaan Dan Industri*,(Jakarta,,CV Rajawali,1985),hlm x.

organisasi. Sumber daya manusia merupakan *intellectual capital* yang mengacu pada kreatifitas, produktifitas dan pelayanan oleh karyawan⁸. Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan untuk itu berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar – benar menjadi asset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Bagaimanapun tidak dapat dibantah, bahwa sumber daya manusia benar – benar merupakan kunci utama dari peranan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara dimanapun.⁹

Manusia memainkan peran penting di dalam membangun, mengelola, dan mengembangkan perusahaan. Mulai dari pemilihan fokus bisnis hingga menjadikannya sebagai perusahaan hebat, manusialah yang melakukannya. Memiliki modal (financial Capital) atau modal – modal lainnya, tanpa modal manusia (Human Capital) sulit bagi perusahaan untuk meraih sukses sebaliknya. Faktor modal manusia bisa mempersatukan modal – modal lain tersebut untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan¹⁰. Bagi pimpinan / manajer dalam mengelola manusia karena manusia sebagai individu mempunyai watak, tempramen, ciri-ciri, dan pembawaan yang berbeda – beda. Selain itu, setiap individu dapat dipastikan memiliki cita – cita, keinginan dan harapan yang

⁸ Pantius D Soeling, *Tantangan Setiap Organisasi : Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia yang Dimilikinya*, (Jurnal Administrasi Terapan, Vol III : Maret – Juni, Thn 2004), hlm 34

⁹ Susilo Martoyo, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Balai aksara , Thn 1981), hal 9

¹⁰ “The War For Talent”, www.portal-hr.com artikel no 19 – Oktober 2005, Diunduh 25/Maret/2008.

berbeda –beda pula, perilaku- perilaku individu tersebut dibawa ke dalam organisasi yang bila tidak terkendali dan tidak diarahkan kepada orientasi kelompok akan menyebabkan tujuan organisasi / perusahaan tidak tercapai¹¹. Inti kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan dalam pengarahan perilaku tersebut ialah dengan cara memberikan keyakinan kepada para bawahannya bahwa cara terbaik untuk tercapai tujuan – tujuan pribadi mereka adalah melalui tercapainya tujuan organisasi dengan daya guna dan hasil guna yang semakin tinggi. Sebaliknya, perlu ditimbulkan kesadaran di kalangan para karyawan bahwa tidak tercapainya tujuan organisasi, akan merugikan bukan saja para pimpinan dan para stakeholders organisasi, melainkan juga merugikan para bawahan yang bersangkutan¹². Sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik – teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik – baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.¹³

Karyawan memiliki motivasi didalam menjadi anggota perusahaan / organisasi, motivasi utamanya adalah agar kebutuhan pokoknya terpenuhi seperti sandang, pangan, dan papan yang manusia peroleh dari pendapatan dalam bentuk uang, jika kebutuhan pokok manusia sudah terpenuhi , maka sebagai anggota

¹¹ Sondang, P. Siagian : *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. (Jakarta, Gunung Agung,1985),hal 53.

¹² *Ibid.*

¹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 1996), Hal 153

perusahaan / organisasi manusia akan menuntut kebutuhan – kebutuhan lain yang bersifat non – material. Manajer/pemimpin perusahaan harus cakap dan peka dalam menghadapi tuntutan faktor – faktor motivasional di dalam diri karyawan¹⁴. Tantangan berat bagi pemimpin/manajer di dalam perusahaan / organisasi adalah bagaimana menggerakkan karyawan sehingga dengan sadar bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi / dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau bersama – sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁵

Kebutuhan individu terutama penting dalam hubungannya dengan motivasi, yang erat dengan kepemimpinan. Salah satu hal yang seharusnya dilakukan pemimpin ialah memotivasi orang lain melalui kombinasi antara imbalan dan ancaman. Seorang pemimpin harus memahami kebutuhan individu dan bagaimana ia beroperasi sehingga kita dapat bekerja dengan sifat manusia bukannya menentangnya¹⁶. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan¹⁷. Motivasi dapat dipandang sebagai integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam sesuatu organisasi. Karena manusia merupakan unsure terpenting, paling utama

¹⁴ *Ibid*, hal 63

¹⁵ Wahjosumidjo: *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta, Ghalia Indonesia). Hal 172.

¹⁶ John Adair, *Keterampilan Manajemen; Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta, Elex Media Komputindo). Hal 192.

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1999), Hal 92

dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen maka soal – soal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi patut mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja sama manusia.¹⁸

Pada masa kini pimpinan / manajer perlu memberikan harapan dan kepercayaan kepada karyawan agar mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Selain itu pimpinan / manajer juga perlu menanamkan sikap bahwa bekerja merupakan hal yang menyenangkan kepada karyawan. Dalam hal ini peranan pimpinan / manajer adalah membuat tempat bekerja menjadi menyenangkan dan bukan menjadi tempat untuk mencari nafkah, apalagi sebagai tempat yang dapat membawa kesengsaraan. Setiap karyawan tidak dapat membayangkan jabatan apa yang mereka duduki dalam perusahaan, mereka ingin merasa senang melakukan pekerjaan setiap hari. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan dikenal sebagai “kepuasan kerja”. Karyawan perlu dimotivasi agar mereka datang bekerja, sehingga dapat menunjukkan komitmen dan menghasilkan kerja yang berkualitas¹⁹.

PT EMS Indoappliances memang belum menjadi perusahaan berskala besar dan internasional tetapi untuk beberapa tahun kedepan PT EMS Indoappliances optimis dapat menjadi perusahaan yang berskala besar, memiliki modal yang semakin besar, memiliki ribuan karyawan dan bertahan memiliki keuntungan yang besar serta bertahan dari arena persaingan industri. salah satu bentuk usaha dari PT EMS Indoappliances menuju ke arah sana adalah dengan mendaya gunakan dan memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara

¹⁸ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta, Balai Aksara, 1981), hal 39

¹⁹ Daniel W. Osborn & Russel A. Rothenberg, *Leverage Points ; 11 Tip Membangkitkan Motivasi Karyawan*, (Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher, 2008), hal 107.

memotivasi para karyawannya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari karyawan yang sudah lama bekerja di PT. EMS Indoappliances ; “Motivasi kerja yang ada di PT. EMS Indoappliances sudah bagus, dikarenakan setiap karyawan di lingkup PT. EMS Indoappliances memiliki *job description*, dimana *job description* yang jelas menuntut karyawan menjalankan kerjanya dengan baik, selain itu lingkungan kerja sangat kondusif, yang pertama letak kantor strategis, masing – masing memiliki tempat kerja yang nyaman, atasan selalu mendukung karir setiap *personel* dilihat dari kerja yang baik dan ketepatan waktu selesai bekerja, lalu *reward* selalu diberikan pada karyawan paling tidak setahun ada tiga, yang ada di *Grand meeting*, Kenaikan jabatan & kenaikan gaji tiap tahunnya, serta mutasi dan promosi untuk melipat gandakan kemampuan karyawannya”.²⁰ Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa motivasi kerja memang ada di PT. EMS Indoappliances. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengetahui persepsi karyawan PT EMS Indoappliances.

B. Perumusan Masalah

PT. EMS Indoappliances dalam menjalankan fungsinya sebagai suatu organisasi pada era *competitive advantage*, sangat membutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjalankan roda perusahaan. Kesadaran akan nilai dari sumber daya manusia searah dengan salah satu misi PT EMS Indoappliances

²⁰ Hasil wawancara dengan Accounting Manager PT. EMS Indoappliances, Di Jakarta, tanggal 19 Mai 2008.

yaitu, *people development is a very valuable assets of the company*²¹. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan James Heskett, W. Earl Sasser dan Leonard Schlesinger, yaitu tanpa memandang jenis perusahaan, cara terbaik untuk menghasilkan dan mempertahankan tahap keuntungan yang tinggi adalah dengan membina suasana yang menarik dan menyenangkan, fokus dan berhasil mempertahankan karyawan yang berbakat, berwibawa, dan taat pada perusahaan.²²

Tidak mudah bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat, berwibawa dan taat pada perusahaan, salah satu tantangan berat yang sering harus dihadapi oleh seorang manajer adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para pegawainya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Salah satu usaha kearah itu adalah menimbulkan motivasi pada mereka.²³ Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditujukan oleh aktivitas yang terus menerus, dan yang berorientasi tujuan, jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas – aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan – gangguan kecil²⁴. Motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Nantinya proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan dari seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti menurut minat dan keinginan

²¹“ *Vision & Mission Organization*”, www.emsindo.com, Diunduh 17/Maret/ 2008, Pkl 10.40 Wib.

²² Daniel W. Osborn & Russel A. Rothenberg, *Leverage Points ; 11 Tip Membangkitkan Motivasi Karyawan*, (Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher, 2008), hal 108.

²³ Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, (Bandung, Sinar Baru, 1989), Hal 67

²⁴ Fautino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Adi Off set, 1995), hal 179

orang tersebut. Minat ini mendorong seseorang untuk juga mencari informasi yang akan digunakan seseorang untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan²⁵. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan daripada masing – masing orang itu. Salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan – kegiatannya.²⁶

Bila mendengar kata motivasi, maka ingatan akan tertuju kepada pekerja – pekerja yang berproduktifitas tinggi. Jarang absen, loyal, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah indikator positif lain yang ujung – ujungnya bermuara kepada meningkatnya kinerja perusahaan, masalahnya adalah bagaimana cara yang tepat untuk memotivasi pekerja ?²⁷. Masalah utamanya adalah harapan dan tujuan seseorang dalam organisasi itu berbeda – beda , maka sulit bagi perusahaan untuk mengidentifikasi motivasi kerja karyawan – karyawannya. pemahaman perusahaan pada motivasi kerja karyawannya merupakan hal utama yang harus dimiliki perusahaan dalam rangka mengendalikan, mendayagunakan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Bagi pimpinan / manajer di PT EMS Indoappliances memahami motivasi kerja karyawan – karyawannya adalah pekerjaan yang cukup berat, karena persepsi setiap karyawan berbeda. Dalam memberi arti pada suatu hal

²⁵ Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, (Bandung, Sinar Baru, 1989), Hal 67

²⁶ Buchari Zainun, *Manajemen Dan Motivasi*, (Jakarta, Balai Aksara, 1981), Hal 15

²⁷ www.portalhr.com, *Motivasi : Bagaimana Cara Meningkatkankannya*, Artikel No 28, Juli 2006, Diunduh 17 April 2008.

karyawan dilatar belakangi oleh banyak hal. Oleh karena itu berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis membuat perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut ;

- A. Bagaimana motivasi kerja di PT EMS Indoappliances?
- B. Bagaimana persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di PT EMS Indoappliances?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah ;

- 1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja di PT EMS Indoappliances.
- 2. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di PT EMS Indoappliances.

D. Signifikansi Penelitian

- 1. Manfaat Akademis

Penelitian diharapkan dapat menyajikan permasalahan yang menarik yang dapat mengembangkan dan mengkaji lebih dalam dimensi perilaku organisasi khususnya teori – teori motivasi.

- 2. Manfaat Praktis

- i. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.
- ii. Memberikan informasi atas pelaksanaan motivasi kerja di dalam perusahaan.
- iii. Mengetahui persepsi dari sebagian besar karyawan atas motivasi kerja yang berjalan di perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dan diluar bab tersebut ditambah dengan abstraksi dan kata pengantar. Dibagian awal sebelum Bab I dan setelah Bab V ditambah lampiran, daftar gambar, daftar tabel dan daftar pustaka.

- BAB. I. PENDAHULUAN

Bab ini mengantarkan pembaca pada latar belakang yang menjadikan motivasi kerja menjadi menarik untuk diuji. Pada bab ini juga disinggung mengenai manfaat penelitian. Dalam Bab I terdapat pertanyaan penelitian untuk dijawab dalam penelitian, yang menjadi masalah utama dalam penelitian.

- BAB. II. KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian dan teori-teori yang berhubungan dengan motivasi kerja. Metode penelitian menjelaskan tentang pendekatan penelitian; tipe penelitian; teknik pengumpulan data; populasi dan sampel; teknik analisis data; dan operasionalisasi konsep.

- BAB. III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memberikan gambaran perusahaan tempat berlangsungnya penelitian, dalam hal ini adalah PT. EMS Indoappliances. Pada bagian ini juga terdapat pembahasan tentang usaha – usaha PT. EMS Indoappliances dalam memotivasi karyawannya.

- BAB. IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan terhadap hasil-hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan. Bab ini juga memaparkan bagaimana persepsi karyawan terhadap motivasi kerja bagi karyawan PT. EMS Indoappliances.

- BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi. Bab ini berisi kesimpulan pembahasan tentang motivasi kerja karyawan dan persepsi karyawan terhadap motivasi kerja PT. EMS Indoappliances. Dalam bab ini juga diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT. EMS Indoappliances.