

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. CAPELLA DAIHATSU PADANG  
DAN IMPLIKASINYA DALAM BIMBINGAN DAN KONSELING**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



**Oleh :  
HERIADI  
NIM. 1304900/2013**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2018**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

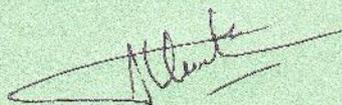
### MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. CAPELLA DAIHATSU PADANG DAN IMPLIKASINYA DALAM BIMBINGAN DAN KONSELING

Nama : Heriadi  
NIM : 1304900  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 1 Februari 2018

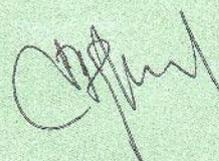
Disetujui Oleh

Pembimbing I,



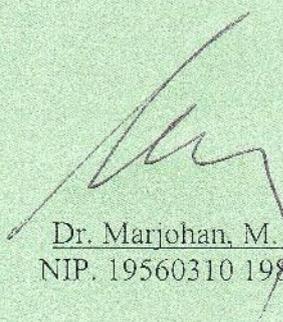
Dra. Zikra, M.Pd., Kons  
NIP. 19591130 198503 2 003

Pembimbing II,



Dr. Yeni Karneli, M.Pd., Kons  
NIP. 19620410 198602 2 001

Ketua Jurusan



Dr. Marjohan, M. Pd., kons  
NIP. 19560310 198103 1 004

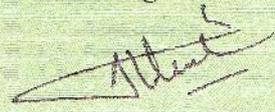
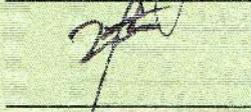
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

Judul : Motivasi Kerja Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang dan  
Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling  
Nama : Heriadi  
NIM : 1304900  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Zikra, M.Pd., Kons.	1. 
2. Sekretaris	: Dr. Yeni Karneli, M.Pd., Kons.	2. 
3. Anggota	: Drs. Indra Ibrahim, M.Si., Kons.	3. 
4. Anggota	: Dr. Netrawati, M.Pd., Kons.	4. 
5. Anggota	: Zadrian Ardi, S.Pd., M.Pd., Kons.	5. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Heriadi  
NIM/BP : 1304900/2013  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Motivasi Kerja Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang dan Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Februari 2018  
Saya yang menyatakan,



Heriadi  
NIM. 1304900

## ABSTRAK

**Heriadi. 2018. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang dan Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling. Skripsi. Padang: BK FIP UNP.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi karena berbagai faktor, di antaranya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi kerja karyawan tentu dapat memunculkan berbagai dampak, yaitu memiliki keinginan kuat dalam bekerja, senang dengan pekerjaan yang memiliki resiko, menjalin hubungan sosial yang baik dengan pimpinan, menjalin hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan, dan Kebutuhan akan kekuasaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran motivasi kerja karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang dan implikasinya dalam bimbingan dan konseling.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Subjek dalam penelitian adalah seluruh Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang yang berjumlah 59 orang. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik sederhana.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori rendah. (1) Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan prestasi berada pada kategori sedang. (2) Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan berafiliasi dengan orang lain berada pada kategori sedang. (3) Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan kekuasaan berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk bekerjasama dengan konselor diluar sekolah untuk memberikan beberapa layanan BK yaitu layanan informasi, layanan konseling kelompok, layanan bimbingan kelompok, maupun layanan konseling individual dalam membantu karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Motivasi, kerja, karyawan.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Capella Daihatsu Padang dan Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling”. Shalawat dan salam peneliti kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah meninggalkan dua pedoman hidup menuju jalan yang diridhai Allah SWT.

Skripsi ini disusun tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti sampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dra. Zikra, M. Pd., Kons selaku Pembimbing I dan juga sebagai pembimbing akademik yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan berupa ilmu, masukan dan motivasi agar skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
2. Ibu Dr. Yeni Karneli, M. Pd., Kons selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan beliau, untuk membimbing, mengarahkan dan memberi dukungan peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Netrawati, M.Pd., Kons, Bapak Zadrian Adri, M.Pd., Kons dan Bapak Drs. Indra Ibrahim, M.Si., Kons selaku penguji yang telah banyak memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Dr. Marjohan, M.Pd., Kons selaku ketua jurusan Bimbingan dan Konseling dan Ibu Dr. Syahniar, M.Pd., Kons selaku sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling, serta staf administrasi Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNP yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan BK FIP yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ayahanda Darwin dan Ibunda Karmiati, seterusnya seluruh anggota keluarga tercinta serta para sahabat yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan bantuan secara moril dan materil untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti berupa pahala dan kemuliaan di sisi-Nya. Peneliti sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan sara dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan untuk penulisan dimasa yang akan datang. Peneliti sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Bimbingan dan Konseling. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2018  
Peneliti

Heriadi

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Asumsi .....	9
F. Pertanyaan penelitian .....	9
G. Tujuan Penelitian.....	10
H. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja .....	12
1. Pengertian Motivasi kerja .....	12
2. Teori Motivasi Kerja.....	14
3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja .....	19
4. Faktor-faktor motivasi kerja.....	21
5. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	23
6. Pentingnya motivasi kerja.....	25
B. Impliasinya dalam Bimbingan dan Konseling.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Subjek penelitian.....	34

C. Definisi Operasional .....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Jenis Data.....	35
2. Sumber Data .....	36
E. Instrumen Penelitian .....	36
F. Teknik pengumpulan data.....	38
G. Teknik Analisis data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	54
<b>KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Pembagian Karyawan PT. Capella Daihatsu Padang.....	35
Tabel 2. Skor Pilihan Jawaban .....	37
Tabel 3. Kriteria pengolahan data hasil penelitian motivasi kerja karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang .....	39
Tabel 4. Motivasi kerja karyawan .....	40
Tabel 5. Motivasi kerja karyawan berdasarkan Kebutuhan akan prestasi ..	41
Tabel 6. Motivasi kerja karyawan berdasarkan kebutuhan akan prestasi tentang Memiliki keinginan kuat dalam bekerja.....	42
Tabel 7. Motivasi kerja karyawan berdasarkan kebutuhan akan prestasi tentang Senang dengan pekerjaan yang memiliki resiko .....	43
Tabel 8. Motivasi kerja karyawan berdasarkan Kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain .....	43
Tabel 9. Motivasi kerja karyawan berdasarkan kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain tentang Menjalin hubungan sosial yang baik dengan pimpinan .....	44
Tabel 10. Motivasi kerja karyawan berdasarkan kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain tentang Menjalin hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan .....	45
Tabel 11. Motivasi kerja karyawan berdasarkan Kebutuhan akan kekuasaan .....	45
Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Data Motivasi Kerja Karyawan .....	47

**GAMBAR**

**Halaman**

Gambar Kerangka Konseptual ..... 32

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen .....	59
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	60
Lampiran 3 Hasil motivasi kerja karyawan .....	66
Lampiran 4 Sub Variabel motivasi kerja karyawan .....	67
Lampiran 5 Indikator kebutuhan akan prestasi.....	70
Lampiran 6 Indikator kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain.....	72
Lampiran 7 Indikator kebutuhan akan kekuasaan .....	74
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	75
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitan.....	76

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dalam menjalani kehidupannya, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia perlu bekerja. Seseorang bekerja karena menurut teori kebutuhan manusia memiliki kebutuhan untuk sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Malayu Hasibuan, 2007:92). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Motivasi sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan

serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu. Jika semua tujuan tercapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan semangat atau dorongan maupun keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (dalam Rosleni Marliani, 2015:220), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut, Panji Anoraga (2014:35) menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri (Rosleni Marliani, 2015:220).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan

karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

Menurut McClelland (dalam Bimo Walgito, 2010:248-249) fokus pada tiga kebutuhan yaitu: Kebutuhan akan prestasi adalah motif sosial yang dipelajari secara mendetail dan hal ini dapat dapat diikuti sampai pada waktu ini. Orang yang mempunyai kebutuhan atau *need* ini akan meningkatkan *performance*, sehingga dengan demikian akan terlihat tentang kemampuan berprestasinya. Kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, Afiliasi menunjukkan bahwa bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan orang lain. Orang yang kuat akan kebutuhan afiliasi, akan selalu mencari teman, dan juga mempertahankan akan hubungan yang telah dibina dengan orang lain tersebut. Kebutuhan akan kekuasaan, dalam interaksi sosial orang akan mempunyai kebutuhan untuk berkuasa. Orang yang mempunyai *power need* tinggi akan mengadakan kontrol, mengendalikan atau memerintah orang lain, dan ini merupakan salah satu indikasi atau manifestasi dari *power need* tersebut.

Selanjutnya, Rahmi Rahmadani (2011) tentang “Motivasi Kerja Karyawan Usia Paruh Baya dan Implikasinya terhadap Layanan Bimbingan dan Konseling” temuan penelitian mengungkapkan (1) tingkat motivasi kerja karyawan usia paruh baya pemenuhan kebutuhan fisik dan materi berada pada

kategori sedang, (2) tingkat motivasi kerja karyawan usia paruh baya untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan beradan pada kategori sedang, (3) tingkat motivasi kerja karyawan usia paruh baya untuk mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja berada pada kategori sedang.

Selain itu penelitian Hydra Suanto (2007) tentang “Motivasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang” hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ketekunan pegawai dinas pekerjaan umum kota padang dalam bekerja adalah rendah, dengan skor rata-rata 2,35, (2) semangat kerja pegawai dinas pekerjaan umum Kota Padang dalam bekerja adalah sedang, dengan skor rata-rata 2,65, (3) disiplin kerja pegawai dinas pekerjaan umum kota padang dalam bekerja adalah rendah, dengan skor rata-rata 2,27, dan (4) tanggung jawab kerja pegawai dinas pekerjaan umum kota padang dalam melaksanakan tugas adalah sedang, dengan skor rata-rata 2,60. Berdasarkan hasil penelitian secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dinas pekerjaan umum kota padang adalah rendah, dengan skor rata-rata 2,47.

Kemudian, Reni Padhila (2013) tentang “Motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat” hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,59%), (2) kegairhan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor dinas pendidikan kabupaten pasaman barat berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,26%), (3) tanggung jawab pegawai dalam

pelaksanaan tugas berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,19%), dan (4) harapan memperoleh insentif dalam pelaksana tugas berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,28%). Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada dalam kategori sedang.

Selanjutnya, Jumrotul Ulya (2015) tentang “Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Self Monitoring Pada Karyawan RS. ‘Aisyiyah Kudus Tahun 2015” hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan layanan bimbingan kelompok teknik *selfmonitoring* pada pra siklus, 8 karyawan memperoleh rata-rata skor 15,87= 31,75% (Sangat Rendah) dalam motivasi kerja. Peneliti memberikan layanan bimbingan kelompok dengan *self monitoring*. Hasil observasi kolaborator terhadap peneliti pada siklus I hanya mencapai persentase 56% (Cukup), dan hasil observasi peneliti terhadap 8 karyawan selama mengikuti layanan bimbingan kelompok memperoleh rata-rata persentase 48% (Kurang).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2014) berjudul “Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi” terungkap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 3,56.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Capella Daihatsu Padang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 di medan. Setiap harinya PT. Capella Daihatsu Padang melayani masyarakat untuk untuk pembelian mobil dan servis untuk mobil. Perubahan zaman tentunya dapat mempengaruhi gaya pelayanan dari PT. Capella Daihatsu Padang. Informasi yang semakin banyak dan arus globalisasi mendorong PT. Capella Daihatsu Padang dan juga rekan kerja untuk memasang iklan produk sebagai sarana promosi produk. Oleh sebab itu, karyawan PT. Capella Daihatsu Padang harus memiliki motivasi kerja agar giat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan perusahaan pada 27-28 April 2017 di PT. Capella Daihatsu Padang, terungkap permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan motivasi kerja yaitu adanya karyawan yang tidak disiplin dalam menjalani tugas seperti terlambat, meninggalkan kantor dalam jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan juga ditemukan karyawan yang pulang kantor lebih cepat dari jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absen karyawan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan terhadap tiga orang karyawan perusahaan PT. Capella Daihatsu Padang pada tanggal 27-28 April 2017 diketahui ada karyawan yang melakukan kegiatan di kantor selama jam kerja seperti bercerita dengan teman, bercanda dengan teman sehingga mengganggu kinerja, tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, karyawan tidak tekun dalam mengerjakan tugas sehingga hasil kerja tidak maksimal. Kemudian,

beberapa karyawan mempunyai masalah pribadinya masing-masing sehingga mempengaruhi hasil pekerjaannya. Permasalahan ini dapat saja terus berlanjut dan kondisi karyawan tidak mengalami peningkatan karena tidak adanya bantuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. PT. Capella Daihatsu Padang tidak memiliki tenaga untuk membantu menangani permasalahan yang dialami karyawan, sehingga membuat permasalahan yang dialami karyawan tidak terselesaikan dengan baik.

Menyikapi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT. Capella Daihatsu Padang salah satu profesi yang dapat dilibatkan untuk membantu permasalahan tersebut adalah konselor. Melalui layanan bimbingan dan konseling yang diberikan oleh konselor diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap permasalahan yang ada.

Pada dasarnya ruang lingkup dari bimbingan dan konseling tidak hanya di sekolah, namun lingkungan di luar sekolah juga menjadi ruang lingkup dari pemberian pelayanan bimbingan dan konseling. Prayitno dan Erman Amti (2009:246) mengatakan permasalahan yang dialami oleh masyarakat tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah dan keluarga saja, melainkan juga diluar keduanya seperti lingkungan di perusahaan, industri, kantor, lembaga kerja lainnya bahkan lembaga pemasyarakatan. Oleh karena itu, perlu diberikan bimbingan dan konseling untuk membantu menemukan solusi dari permasalahan yang dialami individu.

Kemudian, Sulistyarini dan Muhammad Jauhar (2014:50) menjelaskan ruang lingkup bimbingan dan konseling luar sekolah yaitu berada bagian ruang lingkup yang lebih luas berlaku pada permasalahan masyarakat di perusahaan, industri, kantor-kantor dan lembaga kerja lainnya serta organisasi masyarakat. Oleh sebab itu bimbingan dan konseling juga dapat dilaksanakan di perusahaan, konselor akan membantu mengembangkan potensi diri individu dan juga mengarahkan karyawan (klien) untuk menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dialami.

Dengan memberikan layanan bimbingan dan konseling karyawan dengan mandiri menyelesaikan masalah yang ia hadapi seperti masalah motivasi kerja. Karyawan dapat membahas permasalahannya dengan konselor dan bersama-sama mencari solusi dari masalah tersebut. Dengan demikian akan ditemukan solusi dari permasalahan dan motivasi kerja karyawan tidak terganggu lagi.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti **“Motivasi Kerja Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang dan Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling”**.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalahnya antara lain:

1. Adanya karyawan yang terlambat masuk kerja.
2. Adanya karyawan yang meninggalkan kantor saat jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

3. Adanya karyawan yang pulang lebih awal dari akhir jam kerja.
4. Adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya saat jam kerja.
5. Adanya karyawan yang tidak tekun saat mengerjakan pekerjaannya.
6. Adanya karyawan yang tidak serius mengerjakan tugasnya sehingga memakan waktu yang lama.
7. Adanya karyawan yang kurang fokus/serius bekerja karena memiliki masalah pribadi.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, maka masalah pokok penelitian dibatasi pada variabel Motivasi Kerja Karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang?

### **E. Asumsi**

1. Motivasi kerja karyawan mendorong semangat kerja.
2. Motivasi kerja karyawan dapat menurun dan meningkat.
3. Setiap karyawan mempunyai motivasi kerja.

### **F. Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana motivasi kerja karyawan dilihat dari:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan prestasi?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan berafiliasi dengan orang lain?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan kekuasaan?

### **G. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan dilihat dari aspek:

1. Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan berprestasi.
2. Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan berafiliasi dengan orang lain.
3. Motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan kekuasaan.

### **H. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dibidang motivasi, khususnya motivasi kerja karyawan di PT. Capella Daihatsu Padang.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.

- b. Bagi subjek penelitian, untuk menambah wawasan dan informasi guna menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja agar karyawan lebih giat dalam bekerja.
- c. Bagi konselor, dapat menjadi bahan acuan dalam menyusun layanan bimbingan dan konseling yang hendak diberikan yang sesuai dengan kebutuhan klien dari ruang lingkup dunia usaha dan industri.