

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kegiatan perusahaan adalah untuk mencapai tujuan yaitu memperoleh keuntungan yang memadai. Dalam pelaksanaannya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, seperti faktor produksi yang meliputi: sumber daya alam, tenaga kerja, peralatan dan modal keempat faktor ini dalam penggunaannya menghendaki keseimbangan yang khusus, terutama mengingat unsur tenaga kerja memiliki masalah yang sangat kompleks bila dibandingkan dengan unsur-unsur yang lainnya.

Dewasa ini masalah tenaga kerja telah mendapat perhatian yang serius baik dari pemerintah ataupun dari pihak swasta mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan yang ingin memperhatikan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang perlu mempertimbangkan faktor manusia / tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Manajemen menurut James Stoner yaitu:

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹

¹ Handoko, Manajemen, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1984, hlm. 8.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu, tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut dengan pengarahan.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak, kalau karyawan telah menjalankan tugas dengan baik itu adalah yang perusahaan inginkan. Tetapi kalau tugas yang diberikan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui apa yang menjadi penyebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan.²

Dalam berbagai survei hal-hal keinginan karyawan terhadap perusahaan secara khusus: upah, keterjaminan kerja, penghargaan atas perkerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik.

Pada dasarnya di¹ dalam suatu perusahaan para karyawan akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya, apabila ia sendiri yakin akan menerima balas jasa yang setimpal dengan apa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila antara prestasi yang diberikan dengan balas jasa yang diterima karyawan di anggap tidak

² Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta 1990, hlm. 197.

seimbang, hal ini akan menimbulkan masalah seperti rendahnya semangat kerja dan produktivitas yang semakin menurun.

Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap karyawan hal ini akan dapat menciptakan suatu sikap masa bodoh para karyawan terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan. Menurunnya semangat kerja dan gairah kerja yang menghambat perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Sebaliknya pimpinan perusahaan yang mau dan mampu membangkitkan gairah kerja karyawan dengan baik akan mengarahkan perilaku karyawan ke arah perilaku yang mau bekerja dengan motivasi yang tinggi, tanpa paksaan dengan perubahan semangat kerja dan bergairah sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja, organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi dan manfaatnya di berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi, adanya tantangan yang semakin besar dalam pengolahan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang sumber daya manusia.

Berpijak pada pemikiran tersebut di atas dan mencermati perkembangan perusahaan pada Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang dapat di tarik suatu kesimpulan sementara bahwa kinerja perusahaan menunjukkan kemunduran yang

dilihat dari realisasi produksi yang tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan, hal ini dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Realisasi Kenaikan/Penurunan Produksi Kecap
Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang
Periode 1998-2001
(Dalam Lusin)

Jenis produk/tahun	Jlm produksi	Target	Realisasi	Persentase
1998				
Kecap Atom	36,000	36,000	32,230	89,52%
Kecap Manis	12,000	12,000	11,020	91,83%
Kecap CiongCing	200	200	121	60,5%
Kecap Special	600	600	391	65,16%
1999				
Kecap Atom	36,000	36,000	30,760	85,44%
Kecap Manis	12,000	12,000	9,868	82,23%
Kecap CiongCing	200	200	97	48,5%
Kecap Special	600	600	524	87,33%
2000				
Kecap Atom	36,000	36,000	16,165	44,90%
Kecap Manis	12,000	12,000	2,101	17,50%
Kecap CiongCing	200	200	20	10%
Kecap Special	600	600	542	90,33%
2001				
Kecap Atom	36,000	36,000	16,715	46,43%
Kecap Manis	12,000	12,000	2,338	19,48%
Kecap CiongCing	200	200	25	12,5%
Kecap Special	600	600	548	91,33%

Sumber: Pabrik Kecap Usaha Jaya Palembang

Pada tabel 1.1. dapat diketahui produksi kecap dalam unit produksi Perusahaan Kecap usaha Jaya Palembang baik untuk ukuran botol yang besar mengalami kenaikan maupun penurunan produksi, walaupun target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Untuk sementara persentase produksi pada tahun 2001 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2000. Hal ini dapat di lihat di tabel 1.1.

Untuk mengetahui latar belakang penyebab turunnya kinerja produksi khususnya pada bagian produksi perusahaan. Hal ini yang menyangkut tidak tercapainya target produksi yang telah ditentukan setiap tahunnya.

Maka mau tidak mau bagian produksi yang merupakan ujung tombak dari keberhasilan untuk mencapai target perusahaan harus betul-betul diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui tingkat gairah kerja karyawan bagian produksi menurun maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul "USAHA MENINGKATKAN GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA PABRIK KECAP USAHA JAYA PALEMBANG".

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan sehari-harinya selalu menghadapi masalah baik itu masalah besar maupun masalah yang kecil. Besar kecilnya masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan tergantung dengan situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan misi perusahaan, pimpinan mempunyai tanggungjawab dan sasaran perusahaan. Pimpinan perusahaan dituntut memiliki kemampuan untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah dan hambatan yang dihadapi perusahaan. Apakah motivasi yang diberikan Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang telah sesuai yang diinginkan karyawan?. Mengapa produksi Kecap Usaha Jaya Palembang tidak pernah mencapai target ?. Dari permasalahan

di atas, perumusan masalahnya adalah motivasi kerja karyawan pada Pabrik Kecap Usaha Jaya Palembang belum sesuai dengan keinginan karyawan.

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mengakibatkan gairah kerja karyawan menurun pada Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang.
- b. Untuk mengetahui usaha apakah yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang.

2. Manfaat penelitian

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi perusahaan agar suatu kegiatan/aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.
- b. Memberikan manfaat pengetahuan dan pengalaman dalam rangka penyusunan karya ilmiah, sekaligus untuk membandingkan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

D. Metodologi Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Kecap Usaha Jaya yang berlokasi di Jalan Puncak Sekuning No. 1280 Palembang.

2. Cara penarikan sampel

Cara penarikan sampel dengan menggunakan Non Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3. Teknik Pengumpulan data

a. Penelitian Lapangan (Field Research):

Bertujuan untuk mengetahui data primer yang secara langsung dari obyek penelitian. Untuk itu data dikumpulkan secara langsung dengan mendatangi Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang dengan cara mengadakan :

1. Wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan guna mendapatkan data primer.
2. Peninjauan langsung atau pengamatan untuk melengkapi data yang telah di peroleh melalui wawancara.
3. kuesioner dibagikan kepada 20 responden karyawan Pabrik Kecap Usaha Jaya Palembang .

b. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Mencari teori-teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang diajukan untuk penulisan karya ilmiah berupa skripsi dengan cara membaca berbagai buku / literatur yang ada hubunganya dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini.

c. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian tentang suatu objek tertentu.

4. Teknik analisis data

- a. Kualitatif yaitu menganalisis suatu data yang berbentuk kata, kalimat, dan juga dapat berupah gambar.

b. Kuantitatif yaitu menganalisis suatu data dalam bentuk angka. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Adapun bobot nilai yang diberikan yaitu:

- a. Ya : 3
- b. Kadang-kadang : 2
- c. Tidak : 1

E. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian yang dituangkan dalam karya ilmiah berupa skripsi yang dirinci menjadi 5 bab. Masing-masing bab terbagi lagi menjadi sub-bab yang pada umumnya mempunyai hubungan antara satu dengan yang lainnya. Secara sistematika isi penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan penganalisaan data yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, teori dan pandangan tentang motivasi, arti penting motivasi, jenis-jenis motivasi.

BAB III SEJARAH PERUSAHAAN

Pada bab ini menggambarkan sejarah perusahaan secara singkat, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan tanggung jawab dan sistem pemasaran perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas dan di analisis data-data yang telah terkumpul dengan menggunakan alat analisa tertentu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis akan mengambil beberapa kesimpulan berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan dan mencoba untuk memberikan saran-saran yang sekiranya bermanfaat bagi Perusahaan Kecap Usaha Jaya Palembang.