

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan suatu bentuk organisasi atau perusahaan. Oleh karena manusia mempunyai latar belakang kehidupan serta kepentingan individual yang berbeda, maka didalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan diperlukan suatu teori atau cara untuk menjalankan suatu organisasi maupun cara mengelola organisasi yang lazimnya disebut manajemen. Dewasa ini masalah tenaga kerja telah mendapatkan perhatian yang serius baik oleh pemerintah maupun swasta. Mengingat banyaknya jumlah calon tenaga kerja yang masih dalam keadaan *standby* atau menganggur dimana suatu perusahaan haruslah benar-benar selektif dalam memilih calon karyawan agar suatu perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan rencana dari perusahaan tersebut, sebab kelancaran suatu perusahaan sangat tergantung dari peran serta para karyawannya yang secara individu sangat dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu perusahaan yang ingin memperhatikan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang perlu mempertimbangkan faktor tenaga kerja yang terlibat didalamnya. Dari kenyataan ini, maka tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu asset yang berharga bagi perusahaan sehingga dibutuhkan cara untuk mengelolanya dengan baik agar dapat diarahkan sesuai

keinginan perusahaan. Semakin besar usaha suatu perusahaan, semakin kompleks kegiatan yang dijalankan, sehingga makin banyak juga masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan biasanya berbeda-beda sesuai dengan kondisi perusahaan. Beberapa masalah yang lazim dihadapi oleh suatu perusahaan seperti masalah produksi, pemasaran, keuangan dan juga masalah personalia atau tenaga kerja. Masalah personalia atau tenaga kerja sering mendapat perhatian khusus dalam suatu perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena tenaga kerja atau karyawan adalah faktor produksi yang penting sebagai penggerak utama lancarnya usaha atau kegiatan perusahaan. Disamping itu tenaga kerja bukanlah sebuah mesin, tetapi manusia biasa mempunyai keinginan dan kemauan yang berbeda-beda.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi dan pemanfaatannya diberbagai 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 pengelolaan sumber daya manusia secara efektif serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tips (kualitas) yang tepat agar tercapainya tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan motivasi yang tinggi dari tenaga kerja atau karyawan tanpa paksaan dari pimpinan perusahaan untuk itu agar karyawan mau bekerja dengan baik, maka diperlukan adanya motivasi dari pimpinan perusahaan. Motivasi pada hakekatnya memberikan semangat dan kegairahan kerja pada diri karyawan dan menimbulkan dorongan untuk bertindak sehingga ia mau melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan pimpinan.

Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan. Karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Pada dasarnya didalam suatu perusahaan para karyawannya akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya atau apabila ia yakin akan menerima balas jasa yang setimpal dengan apa yang diberikannya. Apabila antara prestasi yang diberikan dengan balas jasa yang diterima tidak seimbang, hal ini akan menimbulkan masalah seperti rendahnya semangat kerja dan produktivitas yang semakin menurun. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap masalah motivasi kerja karyawan akan dapat menciptakan sikap masa bodoh para karyawan terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan menurunkan semangat dan kegiatan mendatang. Sebaliknya pimpinan perusahaan yang mau dan mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan dengan baik akan dapat mengarahkan perilaku karyawan kearah perilaku yang mau bekerja dengan motivasi yang tinggi tanpa paksa dengan perusahaan semangat dan bergairah sehingga dapat meningkatkan prestasi sehingga konsekuensi dari perbedaan tersebut, mana yang

harus diperhatikan perbedaan sikap dan tingkah laku mereka, sehingga secara harmonis dapat dikerahkan kepada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kekurangpahaman mengenai hakekat manusia dapat menyebabkan kegiatan personalia menjadi kacau yang seringkali menimbulkan efek sampingan yang merugikan, dimana seharusnya suatu kegiatan berhasil, tetapi malah sebaliknya akan menimbulkan kegagalan.

Tujuan utama dari semua hal tersebut adalah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, bila kegiatan personalia tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka akan timbul banyak kesulitan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga semangat maupun gairah kerja karyawan menurun, kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya selalu menghadapi masalah. Besar kecilnya masalah yang dihadapi oleh perusahaan tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan misi perusahaan, pimpinan mempunyai tanggung jawab terhadap berhasil tidaknya misi yang dijalankan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pimpinan perusahaan dituntut memiliki kemampuan untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang sedang dihadapi perusahaan.

PT. Jaya Indah Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Kontraktor adalah suatu bentuk usaha yang mengerjakan lahan-lahan kosong yang tidak terpakai untuk menjadi lahan-lahan baru. Misalnya lahan pertanian, membuat jalan, membangun jembatan-jembatan dan lain

sebagainya. Jadi secara otomatis memerlukan tenaga kerja yang memiliki potensi dan cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan telah sesuai dengan tingkat Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal pemberian gaji tersebut perusahaan belum memberikan pemberian kompensasi yang baik dimana karyawan tidak diberikan bonus atau pun kompensasi lain seperti insentif. Adapun wujud kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam wujud material berupa gaji pokok, sedangkan wujud non material yang diterima karyawan jamsostek.

**Tabel 1**

**JUMLAH PEKERJAAN/PROYEK YANG DISELESAIKAN  
PT JAYA INDAH PALEMBANG  
Periode 1999 - 2001**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Proyek</b>	<b>Yang Diselesaikan</b>	<b>Tidak/Belum Diselesaikan</b>
1999	12	5	7
2000	9	4	5
2001	8	5	3

SUMBER : PT. JAYA INDAH PALEMBANG

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa di tahun 1999 – 2001, proyek yang belum bisa diselesaikan ditiap tahunnya cukup banyak. Penulis beranggapan

hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada karyawan yang kurang baik. Maka perusahaan perlu mempertimbangkan kembali masalah pemberian ini agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Melihat kenyataan tersebut di atas, penulis tertarik menulis skripsi yang berjudul **“Usaha Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Indah Palembang”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah : “Berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Jaya Indah Palembang”.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui usaha meningkatkan motivasi kerja pada PT. Jaya Indah Palembang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan :

- a. Dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan di dalam mengambil keputusan ataupun pengelola perusahaan dimasa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain pada kasus serupa tetapi ditempat yang sama.

## D. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Indah Palembang yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 12 Palembang.

### 2. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel menggunakan sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan obyek sampel. Jumlah karyawan terdiri dari 20 orang dan semuanya dijadikan responden.

### 3. Data Yang Digunakan

Pengambilan data dilakukan secara primer dan sekunder.

#### a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari sumber data maupun dari objek penelitian pada PT. Jaya Indah Palembang yang mana pengumpulan data primer tersebut dengan cara :

#### 1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara langsung terhadap objek, tetapi dengan cara mempelajari sumber-sumber tertulis seperti : buku-buku, brosur-brosur, surat kabar dan sumber lain yang berhubungan dengan materi yang akan dibahas.

#### 2) Studi Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Jaya Indah Palembang.

#### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi-publikasi, laporan berkala dari perusahaan bersangkutan atau dari instansi lain seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

### 4. Metode Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan mencatat secara sistematis mengenai segala yang ada hubungannya dengan penelitian.

#### b. Interview

Yaitu wawancara langsung dengan pimpinan, karyawan perusahaan orang-orang yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam kegiatan ini meliputi jumlah karyawan, kompensasi dan lain sebagainya.

#### c. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sedemikian rupa, teknik ini digunakan karena melalui *interview* masih dirasakan adanya hal yang sulit diungkapkan secara langsung maka untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

### 5. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan sifat dan menganalisis permasalahan dengan cara

mempersentasekan hasil jawaban responden yang tujuannya untuk lebih memahami permasalahan dan cara pemecahannya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menggambarkan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II                  LANDASAN TEORI**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang definisi manajemen sumber daya manusia, komponen manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pentingnya motivasi bagi karyawan dan perusahaan, aspek, pola dan tujuan motivasi, asas-asas, alat dan jenis motivasi, metode, model dan proses motivasi, kendala dan faktor-faktor pemberian motivasi, pengertian kompensasi, dan tujuan kompensasi.

### BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan keadaan umum perusahaan antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas pada PT. Jaya Indah Palembang.

### BAB IV ANALISIS

Merupakan bab pembahasan terhadap kurang adanya motivasi kerja karyawan pada PT. Jaya Indah Palembang yang berkaitan dengan pemberian upah/gaji, pemberian penghargaan dari perusahaan dan kenyamanan bekerja di dalam perusahaan.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi ini. Penulis akan mencoba untuk mengambil suatu kesimpulan berdasarkan analisa dan uraian pada bab-bab terdahulu. Selanjutnya penulis akan mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat membantu dan berguna terutama bagi PT. Jaya Indah Palembang itu sendiri, serta para pembaca yang membaca skripsi ini.