

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan, peran karyawan untuk bersedia melaksanakan kegiatannya membuat perusahaan menjadi maju dan tetap bertahan sangatlah diperlukan. Pimpinan perusahaan haruslah peka dalam memperhatikan karyawannya, tidak boleh mengabaikan pentingnya menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan sehingga dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu diperlukan motivasi, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan rencana ketenagakerjaan perusahaan yang harus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Pembinaan sumber daya manusia dalam hal motivasi, dilaksanakan untuk menunjukkan nilai-nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harkat dan martabat serta harga diri dari para tenaga kerja (karyawan), dan pada gilirannya tujuan perusahaan dapat dicapai. Namun dalam usaha mencapai tujuan itu biasanya ditemui beberapa hambatan. Hambatan atau kendala datangnya bisa dari perusahaan dan bisa juga dari para karyawan itu sendiri.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perusahaan adalah berkaitan dengan kurangnya perhatian terhadap pemberian motivasi kepada karyawannya. Motivasi yaitu daya perangsang atau daya dorong, yang mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan sifat-sifatnya yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Karenanya dalam memberikan motivasi kepada karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Berbicara mengenai masalah motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan manusia adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Manusia akan termotivasi apabila kebutuhan telah terpenuhi atau untuk mencapai kebutuhannya itu diperlukan suatu motivasi tersendiri dari dalam diri manusia itu sendiri.

Menurut A. Maslow<sup>1)</sup> yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat dikelompokkan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan akan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan akan aktualisasi

Bertitik tolak dari teori kebutuhan Maslow ini jelas terlihat bahwa seorang pimpinan harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan karyawannya, dengan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tujuan pribadi karyawan itu akan tercapai pula dan berbagai jenis kebutuhannya akan tercapai sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawannya.

---

<sup>1)</sup> Sondang P. Siagian., **Teori Motivasi Dan Aplikasinya**, 1995, hal. 146

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi dan bergairah tanpa merasa suatu pekerjaan itu menjadi beban ataupun mengeluh sedikitpun agar tercapai tujuan perusahaan untuk memaksimalkan laba.

Berdasarkan teori Maslow bahwa pemberian motivasi yang dilakukan PT Cahayamulia Glassindo Lestari sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi

Mencakup kebutuhan ragawi yang paling dasar seperti rasa haus, lapar, sandang, pangan, papan, dan kebutuhan ragawi lain.

- a. Pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum adil, perusahaan belum menerapkan kebijakan pemberian gaji yang didasarkan kepada lamanya karyawan mengabdikan, strata pendidikan karyawan, ataupun didasarkan keterampilan dan keahlian yang ada pada karyawan.
- b. Pada akhir tahun biasanya perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan berupa bonus tahunan bila perusahaan mendapatkan keuntungan, selain itu perusahaan memberikan tunjangan hari raya.

2. Kebutuhan akan keamanan

Mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

Perusahaan sudah memberikan perlindungan secara fisik kepada karyawannya, seperti mengikutsertakan ke dalam asuransi jiwa.

3. Kebutuhan Sosial

Mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.

Lingkungan perusahaan sangat bersahabat sekali, tidak hanya antara karyawan namun juga dengan atasan mereka.

#### 4. Penghargaan

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perusahaan.

Selama ini penghargaan hanya diberikan perusahaan kepada tenaga penjualan berupa insentif penjualan yaitu bila *salesman* melakukan penjualan dan penagihan ketoko-toko.

#### 5. Aktualisasi Diri

Yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan kebutuhan.

Selama ini perusahaan belum pernah menerapkan kebijakan perusahaan, dimana seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengadakan pelatihan karyawan agar lebih baik.

Tabel 1.1  
REKAPITULASI PENJUALAN KACA DAN PAPAN GYPSUM  
PT.Cahayamulia Glassindo Lestari  
Dari Tahun 2000 s/d 2002

TAHUN	KET.	JUMLAH PERMINTAAN	JUMLAH REALISASI	% REALISASI	% LOSS
2000	KACA	8600 PETI	8050 PETI	93.6 %	6.4 %
	GYPSUM	6200 KPG	6148 KPG	99.2 %	0.8 %
2001	KACA	9250 PETI	8125 PETI	87.8 %	12.2 %
	GYPSUM	8800 KPG	8700 KPG	99 %	1 %
2002	KACA	10200 PETI	8250 PETI	80.9 %	19.1 %
	GYPSUM	12000 KPG	11900 KPG	99.2 %	0.8 %

Sumber : PT Cahayamulia Glassindo Lestari

Perhitungan :

$$\%Realisasi = \frac{Jml\ Realisasi}{Jml\ Permintaan} \times 100\ %$$

$$\%Loss = \frac{Jml\ Permintaan - Jml\ Realisasi}{Jml\ Permintaan} \times 100\ %$$

PT Cahayamulia Glassindo Lestari adalah salah satu perusahaan distributor Kaca dan Papan Gypsum. Adapun jalur distribusi penjualannya meliputi didalam dan diluar kota Palembang. Khusus penjualan didalam kota Palembang, perusahaan mendapatkan pesaing (kompetitor) yang menjual produk yang sama salah satunya adalah CV. Populer. Untuk mengatasi persaingan ini maka perusahaan berusaha meningkatkan pelayanan kepada para pelanggan/konsumen.

Dari data rekapitulasi penjualan diatas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2000 sampai dengan 2002 mengalami peningkatan permintaan. Dimana realisasi permintaan yang dapat dipenuhi pada tahun 2000 untuk kaca sebesar 8050 peti atau 93.6% dari total permintaan, Gypsum sebesar 6148 keping atau 99.8%. Tahun 2001 untuk kaca sebesar 8125 peti atau sebesar 87.8%, Gypsum sebesar 8700 keping atau 99%. Dan tahun 2002 untuk kaca sebesar 8250 peti atau 80.9%, Gypsum sebesar 11900 keping atau 99.2%.

Sedangkan kegagalan (Loss) dalam memenuhi permintaan setiap tahunnya meningkat terutama kegagalan permintaan kaca. Yaitu, tahun 2000 untuk kaca kegagalan sebesar 550 peti atau 6.4%, Gypsum sebesar 52 keping atau 0.8%. Tahun 2001 untuk kaca sebesar 1125 Peti atau 12.2%, Gypsum sebesar 100

atau 1%. Tahun 2002 untuk kaca 1950 peti atau 19.1%, Gypsum sebesar 100 keping atau 0.8%.

Dari data tersebut diatas terjadi peningkatan kegagalan (Loss) dalam memenuhi permintaan konsumen. Berdasarkan interview dengan pimpinan perusahaan bahwa proses kerja selama ini yaitu, yang mencari dan menerima order adalah bagian pemasaran, sedang dalam memenuhi permintaan konsumen adalah bagian gudang. Dimana tugas bagian gudang adalah:

1. Menerima setiap barang yang masuk
2. Memberi laporan persediaan barang kosong kepada bagian pemasaran
3. Bertanggung jawab apabila terdapat selisih antara pencatatan dan fisik persediaan
4. Bertanggung jawab terhadap jumlah barang yang ada di gudang
5. Bertanggung jawab terhadap keluarnya barang
6. Bertanggung jawab terhadap pengiriman barang.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti motivasi kerja karyawan bagian gudang dengan judul “Upaya Memotivasi Karyawan Bagian Gudang Guna Memenuhi Permintaan Pengiriman Pada PT.Cahayamulia Glassindo Lestari”

## **B. Perumusan Masalah**

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya selalu menghadapi berbagai masalah atau rintangan. Sama halnya dengan PT

Cahayamulia Glassindo Lestari yang mengalami permasalahan dalam menambah frekuensi pengiriman barang ke konsumen.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui, upaya-upaya yang telah diberikan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan bagian gudang dalam memenuhi permintaan pengiriman barang ke konsumen.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan kepada PT. Cahayamulia Glassindo Lestari tentang manfaat dari motivasi sehingga dapat membantu perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya bagian gudang dalam upaya meningkatkan frekuensi pengiriman barang.

#### **2. Bagi penulis**

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai penerapan teori-teori dan pengetahuan yang telah diterima dan dipelajari selama ini khususnya mengenai motivasi kerja.

#### **3. Bagi pihak lain**

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu metode pengumpulan data yang menggambarkan sifat atau karakteristik dari objek yang diteliti, dalam hal ini sifat atau karakteristik yang dibahas berdasarkan teori kebutuhan manusia menurut A. Maslow.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Cahayamulia Glassindo Lestari, dengan lokasi di jalan Perintis Kemerdekaan No.68 Palembang.

### **3. Teknik Pengambilan Sample**

Metode Purposive Sampling yaitu pemilihan sample berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai relevansi dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dalam hal ini Responden yang digunakan untuk penelitian adalah karyawan bagian gudang yang berjumlah 20 orang.

### **4. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang dikumpulkan berupa :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti.
- b. Data Sekunder adalah teori-teori diambil dari sumber aslinya seperti literature, yang dapat diatur sebagai acuan/analisis pembahasan dan laporan-laporan dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dianalisis.



## 5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian ini seperti pimpinan.
- b. Observasi yaitu menuntut adanya pengamatan dari isi peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.
- c. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penjabaran variabel-variabel penelitian.
- d. Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan kualitatif yang dideskripsikan berdasarkan tabulasi frekuensi data kuesioner dan dipersentasekan.

## F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang disusun secara sistematis mulai dari Bab 1(satu) sampai dengan Bab 5(lima) dengan ringkasan sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan.

- Bab II. Landasan Teori, yang terdiri atas pengertian manajemen Sumber Daya Manusia, teori motivasi, jenis-jenis motivasi, tujuan motivasi, manfaat motivasi, asas-asas motivasi.
- Bab III. Gambar Umum Perusahaan, terdiri atas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas pada PT. Cahayamulia Glassindo Lestari
- Bab IV. Analisis dan Pembahasan, yaitu membahas menganalisis hasil kuisisioner mengenai motivasi kerja karyawan bagian gudang.
- Bab V. Kesimpulan dan Saran, bab ini berisi kesimpulan terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan.