

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan manajemen dewasa ini di Indonesia cukup menggembirakan karena banyak mengalami kemajuan, meskipun demikian diakui bahwa dalam operasionalnya masih banyak terdapat kepincangan-kepincangan. Keadaan ini sekurang-kurangnya mengisyaratkan bahwa upaya penerapan sistem manajemen yang tepat sangatlah kompleks dan rumit. Hal ini dikarenakan masyarakat maju timbul ide-ide baru untuk menciptakan cara kerja yang lebih praktis dan menguntungkan.

Sehingga pada saat ini sasaran perusahaan perlu diolah oleh suatu manajemen yang baik. Peranan manajemen akan nampak pada usaha mengkombinasikan berbagai faktor produksi yang dilakukan oleh manusia.

Untuk mengetahui unsur-unsur yang terkandung dalam proses manajemen itu sendiri, ada baiknya apabila terlebih dahulu dikemukakan pendapat G.R. TERRY dalam bukunya yang berjudul "*Principle of Management*".¹

¹ George R. Terry, *Principle of Management*, seven edition, Ricard D. Irwin, Inc 1977, halaman 4.

Yang disimpulkan bahwa proses manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan menurut Manullang, Manajemen adalah seni dari ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber-sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.²

Pada dasarnya kedua pendapat di atas adalah sama, yang pokoknya adalah manajemen bukanlah membina dan mengembangkan benda-benda mati akan tetapi membina dan mengembangkan manusianya.

Dalam hal ini tidak akan menguraikan lebih jauh mengenai banyaknya manajemen, akan tetapi mengkhususkan pada manajemen personalia. Dimana manajemen personalia terdapat fungsi personalia yang sangat penting bagi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya dan menjadi tugas setiap pimpinan.

Tugas dari manajemen personalia meliputi: menentukan dan menilai sumber tenaga kerja, mengurus seleksi tenaga kerja, mengurus dan mengembangkan program pendidikan dan latihan serta mengurus soal kesejahteraan karyawan. Disini faktor manusia memegang peranan penting dalam penerapan ilmu manajemen karena disatu pihak manusia sebagai pencipta dan pelaksana manajemen juga diperuntukkan sebagai pembinaan dan pengembangan manusia.

² Manullang Drs., *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, cetakan ke tujuh, halaman 11.

Menurut Alex S. Nitisemito, dalam bukunya berjudul *Manajemen Personalialia* adalah sebagai berikut:³

“Manajemen personalialia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, organisasi, pengontrolan, sehingga efektivitas dan efisiensi personalialia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Dari definisi tersebut terlihat bahwa manajemen personalialia merupakan manajemen yang cukup baik di dalam menghadapi masalah organisasi yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, merupakan hal yang sampai saat ini belum dapat ditanggulangi secara menyeluruh, salah satunya penyebabnya adalah penduduk yang besar dan tingkat kelahiran yang tinggi, sedangkan lapangan kerja yang tersedia sangat terbatas. Disamping itu tingkat pendidikan yang rendah juga berperan di dalam permasalahan ketenagakerjaan.

PT Cahaya Murni Sriwindo Palembang, di dalam memasarkan barang-barangnya cukup dengan menggunakan tenaga kerja yang setiap hari bertindak sebagai tenaga penjual yang mendatangi toko-toko yang memasarkan produk furniture, mereka ini disebut tenaga salesman.

Setiap perusahaan yang menjalankan aktivitas usahanya akan selalu menghadapi berbagai masalah, baik masalah yang besar maupun masalah yang kecil, baik yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar perusahaan. Hal ini tergantung dari sifat, keadaan serta perkembangan dari perusahaan itu sendiri.

³ Alex S. Nitisemito Drs.ec., *Manajemen Personalialia*, (Manajemen Sumber Daya Manusia), cetakan ke tiga, 2982, halaman 10.

Pimpinan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya mempunyai tanggung jawab terhadap berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan sasaran perusahaan secara efektif dan efisien, untuk tercapainya tujuan efektif dan efisien tersebut, maka pimpinan perusahaan selalu dituntut menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dikemukakan permasalahan yang ada atau yang sedang dialami oleh perusahaan tersebut di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian insentif di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang dalam usaha mendorong gairah kerja salesman ?
2. Sistem insentif mana yang dapat mendorong gairah kerja salesman ?

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mengadakan pembahasan dalam penyusunan dalam menyusun skripsi ini, maka dibatasi ruang lingkup pembahasan pada hal yaitu sistem kompensasi dan insentif.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
2. Untuk mengetahui insentif yang dapat mendorong gairah kerja salesman di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka mengelola dan mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang.
2. Hasil penelitian ini dapat juga dimanfaatkan oleh penelitian lain pada kasus yang sama tetapi pada tempat atau objek penelitian yang lain.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Dalam menentukan objek penelitian dipilih lokasi pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, karena permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan tersebut menarik untuk dijadikan objek penelitian, disamping itu bekerja di perusahaan ini sehingga mudah mendapatkan data-data yang diperlukan.

2. Metode Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data yang penulis perlukan, maka penulis mengadakan survey ke PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang dan mengadakan wawancara langsung dengan responden dan dengan pertanyaan terpadu.

Adapun data yang dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

a. Data Primer.

Disini penulis melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan juga dengan karyawan serta melakukan pengamatan langsung terhadap keadaan lingkungan perusahaan.

b. Data Sekunder

Data yang diambil dari buku-buku dan publikasi-publikasi yang dikeluarkan oleh perusahaan maupun dinas pemerintah serta penulis juga mempelajari literatur-literatur atau buku-buku sebagai pedoman yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, hal ini sangatlah penting sebagai landasan teoritis untuk menganalisa permasalahan tertentu.

3. Teknik Analisa Data

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang dipakai penulis dalam menganalisa data, adalah teknik persentase dan analisis kualitatif.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini diberikan gambaran secara jelas bentuk sistematika pembahasan yang terbagi dalam lima BAB, adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab pertama ini merupakan pendahuluan yang menguraikan secara ringkas mengenai manajemen dan manajemen personalia dalam suatu perusahaan. Bab ini terdiri dari: Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Ruang Lingkup Pembahasan, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian yang terbagi menjadi: Lokasi penelitian, Metode pengumpulan data, Tehnik Analisa data, dan terakhir adalah Sistematika Pembahasan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan penjelasan mengenai pengertian motivasi, teori motivasi, gaji dan insentif serta sistem kompensasi dan insentif.

BAB III. GAMBARAN UMUM PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO PALEMBANG

Bab ini penulis menguraikan mengenai data dari perusahaan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, yang mana data ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan tersebut, dan data ini merupakan

pendukung dari permasalahan yang penulis kemukakan. Adapun bab ini memuat sub-sub sebagai berikut: Sejarah singkat perusahaan, perkembangan dan aktivitas perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, pendidikan dan latihan, sistem penggajian, pemberian insentif dan beberapa faktor motivasi lainnya, lingkungan dan fasilitas kerja.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini, dalam penganalisaan terhadap sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan agar dapat mendorong gairah kerja dan motivasi salesman.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup, yang dibagi menjadi dua yaitu, Kesimpulan dan Saran.