

BAB I
UPAYA PEMBERIAN INSENTIF
GUNA MENDORONG SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG BARU SEJATI PALEMBANG

A. LATAR BELAKANG

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

Dewasa ini masalah tenaga kerja telah mendapat perhatian yang serius, baik oleh pemerintah atau swasta. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang juga dapat menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, maka 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 aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga dibutuhkan cara untuk mengelolanya dengan baik agar dapat diarahkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehubungan dengan itu cara untuk mengelola Sumber daya manusia tersebut adalah dengan menggunakan suatu alat yang disebut dengan manajemen yang efektif dan efisien.

Masalah personalia atau tenaga kerja sering mendapat perhatian khusus dari 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 yang mempunyai keinginan dan kemampuan yang berbeda-beda. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi, sehingga sumber daya manusia penting bagi pencapaian tujuan-tujuan 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, karena adanya tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam manajemen menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan mendapatkan, mengembangkan,

menggunakan ,mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kwantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat agar tercapainya tujuan-tujuan individu dan organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan motivasi yang tinggi dari tenaga kerja tanpa paksaan 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 dengan yang diinginkan pimpinan. Semangat dan kegairahan kerja para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun tergantung pada situasi dan kondisi perusahaanyang bersangkutan serta tujuan yang ingin yang dicapai. Faktor-faktor tersebut seperti upah dan penghargaan, lingkungan kerja yang sehat, penempatan karyawan yang tepat, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan lain-lain.

Pada dasarnya didalam suatu perusahaan para karyawannya akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya, apabila ia sendiri yakin akan menerima balas jasa yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila antara prestasi yang diberikan dengan balas jasa yang diterima oleh karyawan dianggap tidak seimbang, hal ini akan menimbulkan masalah seperti rendahnya semangat kerja dan produktivitas yang semakin menurun. Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap masalah motivasi kerja karyawan akan dapat menciptakan sikap masa bodoh para karyawan terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja akan menghambat perkembangan dan kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang. Sebaliknya

pimpinan perusahaan yang mau dan mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan dengan baik akan dapat mengarahkan perilaku karyawan ke arah perilaku yang mau berkerja dengan motivasi yang tinggi, tanpa paksaan dengan penuh semangat dan bergairah sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan demi peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.

Sebagai konsekuensi dari perbedaan tersebut maka harus diperhatikan perbedaan sikap dan tingkah laku mereka, sehingga secara harmonis dapat diarahkan kepada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kekurangpahaman mengenai hakekat manusia dapat menyebabkan kegiatan personalia menjadi kacau yang seringkali menimbulkan efek buruk, dimana seharusnya 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 suatu perusahaan itu tergantung dengan 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 dihadapi perusahaan.

Menurut Manullang Insentif dibagi dua bagian besar yaitu :

Material Insentif

1. Material Insentif

Yaitu segala daya perangsang atau pendorong yang dapat dinilai dengan uang, yang meliputi: gaji, upah, bonus, dan tunjangan jabatan.

2. Non Material Insentif

Yaitu segala daya perangsang atau pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang, yang meliputi: pencematan yang tepat, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pekerjaan yang terjamin, mempromosikan pegawai yang berprestasi, pendidikan/latihan, penjagaan kesehatan.

Beberapa permasalahan yang dihadapi yang mempengaruhi jalannya perusahaan :

1. Lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Bintang Baru Sejati Palembang ternyata keadaan lingkungan kerja karyawan dikantor kurang mendapat perhatian. Hal ini dapat dilihat dengan kurangnya ventilasi udara dan tidak ada Ac , dengan melihat ruangan yang kecil dan kurangnya jendela. Lampu penerangan yang kurang memadai.

2. Prestasi semakin menurun.

Adanya salesman yang berprestasi melakukan penjualan dan memperluas pemasaran produk sehingga permintaan meledak dari Omzet penjualan. Tetapi

pimpinan tidak memberikan perhatiannya, misalnya adanya tambahan insentif atau dengan mempromosikan ke jabatan lain. Sehingga mendorong semangat kerja karyawan untuk berlomba mengujanya.

3. Tanggung jawab.

Karyawan bagian gudang seringkali melakukan pengiriman jumlah barang yang tidak sesuai dengan nota pesanan, seringkali terjadi kurang jumlah yang dipesan. Dan juga sopir dalam pengiriman barang ke toko, beberapa hari baru sampai padahal nota order telah diberikan sebelum waktunya, kalau ditanyakan mereka menjawab dengan beberapa alasan yang tidak masuk akal. Dari kasus tersebut orang toko tentu marah karena barang sudah mau dipakai dan sasarannya salesman karena mereka mengorder kepada salesman. Disini dilihat adanya sikap masa bodoh/ kurang tanggung jawab orang gudang dan sopir karena gaji dan upah mereka kurang.

Berdasarkan pengamatan penulis permasalahan yang dihadapi yaitu: **Upaya Pemberian Insentif Guna Mendorong Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Baru Sejati Palembang.** Yang berkaitan dengan penempatan yang tepat, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pekerjaan yang terjamin, mempromosikan pegawai yang berprestasi, pendidikan/latihan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Sebagaimana diketahui, dalam suatu perusahaan pada umumnya selalu menghadapi berbagai macam masalah yang segera atau harus diatasi, guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan pengalaman yang saya dapatkan pada PT. Bintang Baru Sejati Palembang, saya mengemukakan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif kepada karyawan agar mendorong semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Baru Sejati Palembang ?
2. Apakah pemberian gaji dan insentif tersebut memuaskan karyawan ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Baru Sejati Palembang.
2. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif di PT. Bintang Baru Sejati Palembang.
3. Untuk memberikan sumbangan pikiran mengenai pemecahan masalah yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka mengelola dan mengembangkan perusahaan di masa 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.

D. METODOLOGI PENELITIAN

1. LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan yang ada di Palembang yang bergerak dalam bidang distributor bahan bangunan , yaitu yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.742 Palembang.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi ini, saya menggunakan metode deskriptif dan metode likert, metode deskriptif yaitu suatu metode yang memusatkan perhatian pada suatu masalah yang ada, dimulai dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data, dan mengambil keputusan supaya tidak menyimpang dari kenyataan yang ada.

Metode likert yaitu responden diminta untuk memberi respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari antara lima pilihan setuju yang

masing – masing mempunyai bobot nilai. Sebagai contoh dari suatu skala kepuasan kerja :

Saya menganggap pekerjaan saya tidak menyenangkan

Sangat Setuju	setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3. SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam usaha mengumpulkan data guna pembahasan skripsi ini diperlukan data yang objektif sehingga sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, data dikelompokkan dalam:

1. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari sumber data dengan cara:

a. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap kegiatan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan sasaran.

b. Interview

Disini peneliti dalam mencari data melakukan serangkaian tanya jawab dengan pimpinan dan beberapa karyawan pada bagian-bagian tertentu sehingga diperoleh data yang akurat.

2. Data Sekunder

Data ini dikumpulkan terlebih dahulu untuk berbagai pihak sehingga peneliti bisa mendapatkannya cukup dengan cara membaca beberapa literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Keseluruhan sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam 5 bab yang masing-masing bab terbagi lagi ke dalam beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari 6 sub bab, yaitu : Latar Belakang Pemilihan Judul, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metodologi Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini terdiri dari 5 sub bab, yaitu : Pengertian Manajemen Personalia / Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Motivasi, Jenis-Jenis Motivais, Pengertian Prestasi Kerja, Pemberian Upah Dan Insentif Pengertian Disiplin Pegawai, Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini terdiri dari 5 sub bab, yaitu: Sejarah Singkat Perusahaan, Struktur Organisasi serta Pembagian Tugas dan Wewenang, Proses Penerimaan dan Penempatan Karyawan, Pemberian Insentif, Disiplin Kerja.

Bab IV Upaya Pemberian Insentif Guna Mendorong Semangat Kerja Karyawan Pada P.T. Bintang Baru Sejati Palembang

Bab ini terdiri dari 3 sub bab, yaitu: Sistem Kompensasi dan Pemberian Insentif, Memberi Perhatian Kepada Salesman, Jaminan Sosial dan Promosi Salesman.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dari data dan analisis data, serta memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan tersebut.