BAB I

UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA RATU CABANG PALEMBANG

A. Latar Belakang

Pada dasarnya kegiatan suatu perusahaan adalah untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh hasil dan 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 bahwa unsur tenaga kerja memiliki masalah yang sangat kompleks kalau dibandingkan dengan unsur-unsur yang lainnya.

Dewasa ini masalah tenaga kerja telah mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pemerintah maupun swasta. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang juga dapat menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, 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 manusia/ tenaga kerja yang terlibat didalamnya.

Dari kenyataan ini, maka tenaga kerja/ karyawan sudah merupakan suatu aset yang berharga bagi suatu 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.

Menurut "James A.F Stoner (1991 : 8), Manajemen dapat diartikan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-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 "pengarahan" atau "motivasi". Pada pokoknya, hal itu adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Dalam berbagai survei, hal-hal berikut berupa keinginan karyawan terhadap perusahaan secara khusus : Upah, Keterjaminan pekerjaan, Teman-teman sekerja yang menyenangkan, Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, Pekerjaan yang berarti, Kesempatan untuk maju, Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik, Kepemimpinan yang mampu dan adil, Perintah dan pengarahan yang masuk akal, Organisasi yang relevan dari segi sosial.

Setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan, tentunya tidak terlepas dari berbagai masalah. Semakin besar usaha suatu perusahaan, semakin kompleks kegiatan yang dijalankan sehingga semakin banyak pula masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan biasanya berbeda-beda sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing. Ada beberapa masalah yang lazim dihadapi oleh suatu perusahaan seperti masalah produksi, pemasaran, keuangan, dan juga masalah personalia atau ketenagakerjaan.

Masalah personalia atau tenaga kerja sering mendapat perhatian khusus dalam suatu perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena tenaga kerja/ 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 kemauan yang berbeda-beda.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatannya 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 pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut " Heidjrachman dan Suad Husnan (1992 : 5) Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat ".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat agar tercapainya tujuan-tujuan individu dan organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan motivasi yang tinggi dari tenaga kerja/ 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 dengan yang diinginkan pimpinan. Semangat dan kegairahan kerja para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan serta tujuan yang ingin dicapai. Faktor-faktor tersebut seperti upah dan penghargaan, lingkungan kerja yang sehat, penempatan karyawan secara tepat, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, perintah dan pengarahan yang masuk akal dan lain-lain".

Pada dasarnya didalam suatu perusahaan para karyawannya akan bersedia memberikan tenaga dan fikirannya, 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 perusahaan terhadap masalah motivasi kerja karyawan akan dapat menciptakan sikap masa bodoh para karyawan terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan, menurunkan semangat dan kegairahan kerja dan akibatnya akan menghambat perkembangan perusahaan dimasa-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 bekerja dengan motivasi yang tinggi, tanpa paksaan, dengan penuh semangat dan bergairah sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan demi peningkatan produktivitas kerja yang tinggi. Berpijak pada pemikiran tersebut diatas dan mencermati perkembangan perusahaan pada PT. Mustika Ratu cabang Palembang dapat kita tarik suatu kesimpulan sementara bahwa kinerja perusahaan menunjukkan kemunduran dari tahun ketahun, hal ini kita lihat pada tabel sebagai berikut :

Realisasi dan target penjualan dapat dilihat pada table berikut :

Tahun	Realisasi Penjualan (Buah)	Target Penjualan (Buah)
1996	1.895.000,-	2.000.000,-
1997	1.893.000,-	2.200.000,-
1998	1.853.000,-	2.400.000,-
1999	1.850.000,-	2.600.000,-
2000	1.835.000,-	2.600.000,-

Sumber : PT. Mustika Ratu Cabang Palembang

Untuk mengetahui latar belakang penyebab turunnya kinerja perusahaan, dalam hal ini yang menyangkut turunnya tingkat penjualan yang tidak sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan setiap tahunnya. Maka mau tidak mau bagian penjualan yang merupakan ujung tombak dari keberhasilan untuk mencapai target penjualan harus betul-betul diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **"Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Melalui Motivasi Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang."**

B. Perumusan Masalah

Setiap 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 atau tidaknya misi yang dijalankan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Pimpinan perusahaan dituntut memiliki kemampuan untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi, yaitu :

Bagaimana upaya meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang yang berkaitan dengan :

- Pemberian Upah / Gaji
- Jaminan Sosial bagi tenaga kerja
- Penghargaan bagi tenaga kerja
- Kondisi lingkungan kerja
- Kepimimpinan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui peranan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui masalah atau hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan dalam mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dan dapat digunakan sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan pada masa-masa yang akan datang.
2. Dapat menambah pengetahuan bagi penulis dan pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Metodologi Penelitian

E.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang yang berlokasi di jalan Taman Kenten No.503 Palembang. Perusahaan yang bergerak dibidang niaga jamu kesehatan dan jamu kosmetika tradisional.

E.2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan sifat atau karakteristik dari obyek yang diteliti dan berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Teknik analisis yang digunakan juga dalam penulisan ini bersifat kuantitatif yaitu dengan cara perhitungan dari obyek yang diteliti dan berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

E.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Menurut Sumbernya
   a. Data Internal

      Yaitu data yang menggambarkan keadaan/ kegiatan didalam suatu organisasi.

   b. Data External

      Yaitu data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan diluar suatu organisasi atau perusahaan.
2. Menurut Cara Perolehan
   a. Data Primer

      Yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu

organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Adapun cara-cara yang dipakai untuk mengumpulkan data tersebut adalah :

1. Metode pengamatan langsung (observasi langsung)

   Yaitu cara pengumpulan data dengan mengamati langsung objek penelitian tanpa pertolongan peralatan standar yang biasa digunakan dalam penelitian.

2. Metode wawancara dan dengan menggunakan pertanyaan yang dibagikan kepada 21 orang karyawan.

   - Metode wawancara

     Yaitu dengan cara tanya-jawab sambil bertatap muka antara sipewawancara dengan sipenjawab (responden) dengan menggunakan alat yang disebut interview guide (panduan wawancara).

   - Metode menggunakan daftar pertanyaan

     Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga jawaban yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat menjawab dan memecahkan masalah yang sudah ditentukan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang masing-masing terbagi ke dalam beberapa sub-sub sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai :

1. Pengertian Motivasi
2. Teori dan Pandangan tentang Motivasi
3. Arti Pentingnya Motivasi
4. Jeni-jenis Motivasi
5. Berbagai Dasar Untuk Promosi
6. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Prestasi Kerja

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas pada PT. Mustika Ratu Cabang Palembang.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab pembahasan terhadap data yang telah dikemukakan pada bab terdahulu mengenai promosi jabatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini 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. Mustika Ratu Cabang Palembang itu sendiri, serta para pembaca yang membaca skripsi ini.