# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada umumnya kegiatan perusahaan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang tinggi dengan keuntungan yang semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, banyak hal yang harus di lakukan mulai dari perencanaan, melaksanakan dan mengawasi sampai tujuan akhir tercapai. Dalam pengelolaannya di perlukan suatu kekuatan yang bertanggung-jawab terhadap sukses tidaknya kegiatan perusahaan, kekuatan tersebut adalah manajeman. Makin baik manajeman suatu perusahaan, maka akan makin baik pula hasil yang dapat dicapai.

Pada dasarnya manajeman suatu perusahaan memiliki suatu tujuan tertentu. Berhasil tidaknya manajeman dapat di lihat dari tercapainya tujuan yang telah di tetapkan tersebut, dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri melainkan unsur-unsur manajeman lainnya yang mendukung dalam melaksanakan operasional sehari-hari.

Faktor terpenting dari setiap manajeman dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu adalah unsur manusia, karena untuk melakukan berbagai aktivitas manajeman yang di laksanakan oleh para manajer di perlukan manusia.

Tanpa adanya unsur manusia, manajeman tidak mungkin akan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu unsur manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan untuk dapat berproduksi dan berprestasi.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan makhluk hidup mempunyai akal, perasaan dan tujuan-tujuan pribadi. Oleh karena itulah maka dalam perlakuannya harus diberikan perhatian yang utama. Pemberian perhatian yang di maksudkan adalah pemberian motivasi kepada seluruh karyawannya, agar timbul semangat kerja yang tinggi dari para karyawanya, agar timbul semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya, yang mengarah kepada prestasi kerja atau mutu kerja dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Karyawan tidak hanya diatur, di bebani tugas-tugas dan diperintah saja, tapi perlu diberi bimbingan serta pengawasan yang terkoordinir dan prestise yang menguntungkan bagi karyawan. Karena karyawan tidak semata-mata dianggap sebagai satu unit produksi saja melainkan sebagai manusia utuh.

Disamping itu karyawan juga memerlukan wewenang dan tanggung-jawab yang penuh dari manajernya, agar mereka mau berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang di bebankan kepada mereka.

Dengan demikian, karyawan betul-betul terfokus dan termotivasi pada pekerjaanya. Untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan, perlu adanya hubungan kerja antara manajer dan bawahannya. perhatian manajer lebih diutamakan oleh bawahannya karena majunya perusahaan tergantung pada manajer yang bertanggung-jawab pada bawahannya.

Manajer tidak hanya terfokus pada hal-hal yang bersifat formal, tapi hal informal juga di butuhkan dalam majunya perusahaan tersebut. Kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan serta berhasil tidaknya tergantung pada keakraban dan kerjasama yang bersifat tidak mementingkan kebutuhan manajer semata. Akan tetapi majunya perusahaan terjadi hubungan timbal-balik yang seimbang antara atasan dengan bawahannya, sehingga kesuksesan perusahaan tersebut lebih terpacu dan meningkat.

Setiap perusahaan mempunyai suatu rencana bila ingin perusahaannya dapat berhasil dengan baik, seperti halnya pada perusahaa mebel yang merupakan suatu alat kebutuhan rumah tangga yang dapat digunakan dan dibeli oleh semua kalangan masyarakat, termasuk pada saat hari raya dan acara perkawinan. Karena pada saat hari raya seperti hari raya Idul Fitri, kebanyakan masyarakat ingin memperbaharui rumahnya dengan perabotan yang baru-baru juga sehingga rumah akan berkesan lebih indah.

Perusahaan ini membuat mebel ini berasal dari kayu jati asli yang langsung di pesan dari Jepara, yang kemudian dirakit dan dirangkai di Perusahaan ini, yang terdiri dari berbagai macam bentuk dan nama, bahan yang dibuat adalah sofa, meja makan, lemari, kursi tamu, kursi makan, bufet dan lainnya.

Perusahaan Relia Furniture ini mempunyai 16 karyawan yang jam kerjanya dari pukul. 08.00 s/d 16.00, dengan masa istirahat dari pukul 12.00 s/d 13.00, selain dari pada itu perusahaan ini memiliki seorang tenaga pembelian bahan baku dan pembantu yang tinggal di Jepara.

Untuk kebutuhan itu perusahaan menyewa tanah selama 10 tahun dan di atas tanah tersebut dibangun gudang untuk menampung barang sebelum dikirim ke Palembang, yang dapat diterangkan berdasarkan tabel I berikut ini

**TABEL I**

**JUMLAH KARYAWAN**

**RELIA FURNITURE**

| NO. | Perkerjaan yang di lakukan | Jumlah |
|---|---|---|
| 1. | Bagian Jok | 3 |
| 2. | Bagian Administrasi | 1 |
| 3. | Bagian Supir | 1 |
| 4. | Bagian Perakitan | 2 |
| 5. | Bagian Amplas | 5 |
| 6. | Bagian Penyemprotan | 2 |
| 7. | Bagian Pembelian | 1 |
| 8. | Pimpinan | 1 |
| | Jumlah | 16 |

Sumber : Pimpinan perusahaan " Relia Furniture"

Bertitik tolak dari uraian di atas, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang di tuangkan ke dalam skripsi dengan judul " Peranan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan Relia Furniture Palembang "

## B. Perumusan Masalah

Sebagaimana di ketahui bahwa prestasi kerja karyawan itu mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan kegairahan kerja karyawan, yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerjanya sehingga karyawan betul-betul bekerja dengan baik dan mau berusaha semaksimal mungkin agar perusahaan tersebut meningkat.

Perusahaan ini telah berdiri dari tahun 1995, yang makin lama makin berkembang, terbukti dengan meningkatnya volume penjualan pada tahun 1996 sebesar Rp. 260.000.000,- dan pada tahun 2001 ini telah meningkat sebesar Rp. 727.000.000,-. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan di harapkan pula dapat meningkatkan volume penjualan. Pada tabel di bawah ini menunjukkan rata-rata prestasi kerja karyawan per bulan dari tahun 1996 sampai dengan tahun 2001. Disamping itu pula di perlihatkan persentase kenaikan prestasi kerja karyawan dari tahun ke tahun. Ditabel tersebut dapat di lihat bahwa pada tahun 1997, terjadi kenaikan penjualan yang cukup besar, namun ternyata prestasi kerja karyawan menurun sebesar -1,1 %. Setelah tahun 1997, prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya volume penjualan, Untuk lebih jelasnya dapat di terangkan pada Tabel II berikut ini :

**TABEL II**

**PRESTASI RATA-RATA KARYAWAN " RELIA FURNITURE"**

**TAHUN 1996 - 2001**

**(DALAM JUTAAN RUPIAH)**

| Tahun | Volume penjualan | Jumlah karyawan | Prestasi rata-rata karyawan | Presentase kenaikan prestasi karyawan |
|---|---|---|---|---|
| 1996 | 260 | 10 | 26 | ------ |
| 1997 | 308 | 12 | 25.7 | -1.1 |
| 1998 | 355 | 13 | 27.3 | 6.2 |
| 1999 | 435 | 13 | 33.5 | 22.7 |
| 2000 | 550 | 14 | 39.3 | 17.3 |
| 2001 | 727 *) | 16 | 45.4 | 15.5 |

Sumber : Pimpinan Relia Furniture

*) = setelah di buka cabang di Muara Enim

Perusahaan mebel ini sangat cepat berkembang karena kemungkinan besar masyarakat pasti akan membeli dan barang tersebut karena merupakan barang yang tahan lama. Oleh karena itu dapat di lihat di kota Pelembang ini ada sekitar ratusan perusahaan mebel seperti di daerah Sayangan, yang saling bersaing baik dalam harga maupun mutu dari barang yang di tawarkan tersebut.

Pembeli mebel di perusahaan ini selain di Palembang juga berasal dari Bengkulu, Bangka, Jambi dan juga Linggau . Pada bulan Mei 2001,telah membuka cabang di Muara Enim.

Pimpinan perusahaan " Relia Furniture " ini telah memahami kebutuhan karyawannya, sehingga para karyawannya bersemangat bekerja, seperti memberikan upah, uang lembur, uang kesehatan, uang makan dan yang lainnya. Oleh karena itu, Peneliti ingin meneliti sebagai berikut:

- Bagaimana kiat-kiat pimpinan perusahaan " Relia Furniture" untuk memotivasi karyawan ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

Penulisan skripsi ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kiat-kiat yang di lakukan oleh pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan

b. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi toko Relia Furniture Palembang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja karyawannya.

2. Untuk dapat membantu karyawan perusahaan Relia Furniture agar dapat berkerja dengan baik.

**D. Lokasi Penelitian**

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini akan di lakukan pada perusahaan Relia Furniture Palembang yang beralamat di Jalan Nusa Indah no 2084 Palembang

2. Metode Penelitian.

Metode yang di gunakan adalah metode diskriptif yaitu suatu metode yang menguraikan suatu masalah yang ada dengan mencatat, menentukan,mengklasifikasikan serta menanalisa data yang di peroleh sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang sesuai dengan pokok pembahasan.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.

Data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

a. Data Primer.

yaitu penelitian atau riset yang di lakukan dengan cara mengadakan penyelidikan langsung ke perusahaan yang dalam hal ini adalah perusahaan Relia Furniture Palembang. Data tersebut di kumpulkan melalui :

1. Observasi

   Penulis menggunakan cara untuk mendapatkan data dengan mengadakan pengamatan pada Relia Furniture yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

2. Interview

   Dengan mengadakan wawancara dengan pimpinan dan karyawan pada perusahaan Relia Furniture Palembang untuk dapat melengkapi data yang telah di peroleh melalui observasi.

b. Data Sekunder

Pengunpulan data dengan mambaca literatur buku yang di susun para ahli yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**D. Teknik Analisis**

Teknik yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis kualitatif yaitu dengan menggunakan teori-teori manajeman personalia dan buku-buku lain yang ada hubungannya dengan skripsi yang tertulis.

**E. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini di tulis dalam lima bab, yang masing-masing bab terbagi dalam sub-sub bab, secara sistematis isi dari skripsi ini di susun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Di dalam bab pendahuluan ini di uraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang akan di gunakan sebagai landasan dalam analisis yang terdiri dari penilaian prestasi kerja, metode-metode prestasi kerja, langkah-langkah penilaian prestasi kerja, motivasi dan tujuan motivasi, faktor-faktor motivasi.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini di uraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, bidang usaha dan motivasi yang di berikan.

Bab IV Upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan

Pada bab ini akan di uraikan tentang semangat dan kegairahan karyawan,prestasi yang di lakukan karyawan yang dapat meningkatkan volume penjualan.

Bab V Kesimpulan dan Saran.

Pada bab ini di berikan suatu kesimpulan dan saran-saran yang merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian, sedangkan saran-saran memuat pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca maupun peneliti lainnya.