

BAB I

PENDAHULUAN

1. Pandangan Umum

Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia adalah negara sedang berkembang dan memiliki angkatan kerja yang cukup banyak sehingga menjadikan hal tersebut sebagai salah satu faktor yang mendukung perusahaan terutama perusahaan padat karya.

Karyawan selaku asset atau kekayaan perusahaan harus mendapatkan perhatian secara khusus karena sumber daya manusia sebagai faktor produksi pada sebagian besar perusahaan di Indonesia masih sulit mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, di mana hal ini disebabkan sumber daya manusia adalah faktor produksi yang tidak mempunyai standar kualitas dan kehendak yang berbeda-beda.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan loyalitas, kerjasama dan gairah kerja karyawan antara lain dengan memberikan kompensasi yang cukup besar berupa upah ataupun hubungan sosial yang dalam hal ini berwujud penghargaan. Upah sebagai balas jasa ekonomi adalah sangat menentukan apakah keadaan yang ingin diciptakan oleh perusahaan akan dapat tercapai dan tinggi

rendahnya upah yang diberikan akan sangat mempengaruhi loyalitas, kerjasama dan gairah kerja dari para karyawan terutama porsi kerja yang sama ataupun mendekati sama.

Pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan jabatan maupun tugas-tugasnya serta tanggung jawab akan menimbulkan ketidakpuasan dari karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan keresahan di kalangan karyawan. Akibat yang ditimbulkan adalah pemogokan-pemogokan, seringkali absen yang tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga diri karyawan itu sendiri.

Semakin majunya pendidikan para karyawan mengakibatkan pola berpikirnya pun ikut berkembang sehingga menyebabkan setiap kompensasi yang diberikan perusahaan pun diperhitungkan apakah sesuai dengan tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya dan hal ini sering mengakibatkan ketidakpuasan dari para karyawan perusahaan tersebut. Selain hal di atas, prestasi kerja dari para karyawan juga diperhatikan karena penyebab ketidakpuasan dari para karyawan akibat dari prestasi kerjanya pun dapat menyebabkan keresahan diantara para karyawan yang menerima upah yang sama dan mempunyai tanggung jawab yang sama.

Pabrik es PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah, perusahaan di mana penulis mendapatkan data dalam menyusun karya ini juga menghadapi masalah sering absennya karyawan

sehingga target pengiriman tidak dapat tercapai dan perusahaan sendiri bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Berkaitan dengan masalah di atas maka tulisan ini dipilih judul : "Pengaruh Insentif Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Para Karyawan Bagian Distribusi Pada Pabrik Es PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah".

2. Penjelasan Judul

Guna menghindari kesalahan dalam mengintepretasikan judul yang telah penulis kemukakan, maka berikut ini penjelasan kata demi kata dari judul tersebut yang akhirnya akan memberikan kejelasan atas judul tersebut.

a. Pengaruh

Adalah dampak yang kuat dari suatu tindakan atau tidak dilakukannya suatu tindakan.

b. Insentif

Adalah pemberian balas jasa atau imbalan sebagai kontra prestasi atas suatu prestasi.

c. Meningkatkan

Adalah membuat atau mengarahkan tingkatan hasil pada keadaan yang lebih tinggi dari keadaan semula.

d. Motivasi

Adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk

bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Dengan demikian secara keseluruhan maksud yang ada atau terkandung dari judul tersebut adalah sebagai berikut : Dengan dilaksanakannya kebijaksanaan insentif maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan perusahaan PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah.

3. Alasan Pemilihan Judul

Sebagaimana permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah, yang dipergunakan dalam menyusun karya ilmiah ini, selalu ingin meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi kerja sangat mempengaruhi produk perusahaan yang tidak terkirim maupun yang terlambat dikirim. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dan langsung berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja dibandingkan dengan faktor produksi lain, modal, skill dan sebagainya.

Karena tidak adanya satu patokan atau tolok ukur dari sifat karyawan secara umum maka sering terjadi ketidakpuasan karyawan baik dengan pihak manajemen perusahaan maupun dengan sesama rekan kerja sehingga perusahaan selalu memberikan perhatian yang lebih banyak kepada

faktor produksi tenaga kerja dibandingkan dengan faktor yang lain.

Adapun tuntutan dari pihak karyawan untuk mendapatkan kompensasi atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan yang berarti juga adanya keinginan dari pihak karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan lahiriah maupun kebutuhan batiniah. Jika perusahaan memperhatikan kepentingan seperti di atas dan menjamin ketenangan bekerja serta mampu meningkatkan motivasi kerja yang positif maka akan dapat menghilangkan atau dapat mengurangi keresahan di kalangan karyawan.

4. Tujuan Penyusunan Skripsi

Penyajian skripsi ini, tujuan utamanya adalah :

1. Untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah, sehingga dapat diketahui pengaruh absensi terhadap penjualan produksinya.
2. Memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan kepada pimpinan pabrik es PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah agar produksinya terus berkembang.
3. Mencoba menerapkan pengetahuan teoritis yang penulis peroleh di bangku kuliah guna memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh pabrik es PT. Sumber Asrep Cilacap,

Jawa Tengah dengan penyesuaian aspek praktis yang pada kenyataannya berbeda dengan teori yang ada.

4. Untuk memperluas pengetahuan penulis dan pembaca mengenai masalah-masalah manajemen umumnya dan masalah personalia khususnya.

5. Sistematika Skripsi

Dalam penyajian karya ini menggunakan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan.

Pada bab ini secara garis besar menerangkan hal-hal yang mengantarkan pada permasalahan pokok yang dibahas dalam skripsi tentang pandangan umum, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penyusunan skripsi, sistematika skripsi serta metodologi.

Bab II : Pendekatan Teoritis.

Dalam bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan materi pembahasan skripsi yaitu masalah upah insentif.

Bab III : Gambaran Umum Perusahaan.

Pada bab ini berisi gambaran umum dari perusahaan terutama dalam hal sejarah perusahaan, struktur organisasi, proses produksi, personalia.

Bab IV : Pembahasan Mengenai Permasalahan Serta Kebijakan-
sanaan Pemberian Insentif.

Dalam bab ini berisi pembahasan mengenai ke-
bijaksanaan pemberian insentif, mencocokkan
antara teori dan praktek serta yang terpenting
adalah pemecahan masalah dan pengujian hipotesa-
nya.

Bab V : Kesimpulan dan Saran.

Pada bab ini merupakan hasil akhir dari skripsi
yang berisi kesimpulan dari seluruh bagian dan
saran-saran yang merupakan pemecahan masalah.

6. Metodologi

6.1. Permasalahan.

Di dalam melaksanakan pengiriman hasil produksinya, pabrik es PT. Sumber Asrep Cilacap, Jawa Tengah terbagi dalam 2 bagian. Adapun pembagian tersebut adalah sebagai berikut :

- Bagian pemasaran untuk kota Cilacap dan sekitarnya pada siang hari.
- Bagian pemasaran untuk luar kota dilaksanakan pada malam hari.

Mengingat adanya peningkatan order dari luar kota yang semakin meningkat dan sistem upah yang di-

berikan oleh perusahaan tidak berubah sehingga beban kerja karyawan bagian luar kota menjadi jauh lebih berat daripada karyawan pengiriman dalam kota dan sekitarnya. Hal di atas akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan yaitu tidak tercapainya order pengiriman khususnya bagian luar kota dan akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian akibat barang retur atau rusak (cair). Konsumen atau pelanggan dari perusahaan ini pada umumnya adalah bertindak sebagai agen tunggal yang menguasai penjualan di wilayahnya masing-masing sehingga jika barang yang diorder tidak dapat sampai di lokasi agen tepat pada waktunya akan menyebabkan para sub agen akan pindah seterusnya atau hanya sementara ke agen lain yang merupakan saingan perusahaan. Daya tahan es khususnya di lokasi penampungan dari produk adalah kurang dari 24 jam sehingga hal ini juga mengakibatkan terlalu banyaknya barang retur atau rusak (cair).

6.2. Hipotesa Kerja.

Dengan berlandaskan data yang ada dan analisa maka penulis memilih alternatif dengan memberikan

insentif berupa uang yang akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan terutama pada karyawan bagian pengiriman luar kota. Dampak positif yang akan timbul dari pelaksanaan kebijaksanaan insentif yang penulis kemukakan tersebut berupa :

- Motivasi kerja akan meningkat atau dalam hal ini pulih kembali dan absensi karyawan menurun.

6.3. Ruang Lingkup Analisa.

Pembahasan skripsi ini dibatasi pada insentif yang diberikan kepada karyawan bagian pengiriman luar kota guna menghindari kesimpangsiuran pembahasan dan agar supaya permasalahan tidak menjadi menyimpang sedangkan hal-hal lain yang terungkap hanya sebagai pelengkap.

6.4. Metode Pengumpulan Data.

Dalam menyusun karya ini, dimulai dengan pengumpulan berbagai data secara langsung ataupun pengumpulan secara tidak langsung yang sangat besar artinya dalam penyajian karya ini. Data

yang penulis kumpulkan meliputi :

6.4.1. Studi Kepustakaan (Library Study).

Landasan teoritis yang didapat dari studi kepustakaan. Landasan teoritis merupakan landasan dasar dalam menganalisa permasalahan, mengajukan hipotesa serta memberikan saran-saran.

6.4.2. Studi Lapangan (Field Study).

Pada studi lapangan dicari data yang sekiranya akan membantu penulis dalam menganalisa permasalahan, beserta segala aspek yang ada kaitannya dengan permasalahan; sehingga hipotesa yang penulis kemukakan akan mencapai yang diharapkan. Adapun studi lapangan dilakukan dengan :

1. Interview, dengan cara ini penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pejabat bagian yang ada hubungannya dengan skripsi ini di samping untuk memperoleh informasi yang sebanyak-banyaknya dalam waktu yang

relatif singkat, juga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas terhadap jawaban dari pertanyaan.

2. Questioner, di dalam interview penulis menggunakan daftar pertanyaan yang lazimnya disebut questionnaire. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan :

- Daftar pertanyaan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data yang obyektif sifatnya.
- Daftar pertanyaan memungkinkan untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan secara sistematis sehingga bisa menghasilkan informasi dengan tingkat ketelitian yang tinggi.
- Daftar pertanyaan juga bisa membuat pertanyaan-pertanyaan yang mencakup di dalamnya yang kurang lebih menjadi standar dan juga memungkinkan untuk memperoleh data yang bisa dibandingkan antara satu dengan yang lain.

3. Observasi, setelah mengadakan wawan-

cara dengan menggunakan daftar pertanyaan lalu mengadakan observasi langsung ke obyek studi. Tujuan observasi ini adalah untuk mengecek kebenaran jawaban responden dan untuk membantu responden yang tidak mampu menjawab pertanyaan.