

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mengikuti perkembangan zaman, banyak perusahaan di berbagai negara turut mengembangkan kegiatan usahanya, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai perusahaan tumbuh dan berkembang. Hal ini menyebabkan adanya persaingan di dunia usaha. Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan tiga faktor penting. Faktor tersebut adalah modal, sumber daya alam, dan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting di dalam suatu perusahaan. Modal dan sumber daya alam pada dasarnya merupakan benda mati. Modal dan sumber daya alam yang melimpah tidak dengan sendirinya menjadikan suatu perusahaan menjadi bonafid. Modal dan sumber daya alam tersebut harus diolah terlebih dahulu oleh sumber daya manusia sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam suatu perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya apabila tidak memiliki sumber daya yang baik.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang mampu bekerja dengan optimal, untuk itulah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur karyawannya dengan baik. Menurut Hasibuan (2010:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu peran Manajemen Sumber Daya Manusia adalah membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu Manajemen Sumber Daya manusia

juga berperan dalam menjaga hubungan antara perusahaan dengan karyawan agar dapat menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan.

Dalam hal ini perusahaan membutuhkan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal. Karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor produksi lainnya (modal, bahan baku, dan mesin). Tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat untuk bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hal ini mengharuskan Manajemen Sumber Daya Manusia mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal bahkan melebihi dari target yang ingin dicapai.

Hal yang dapat dilakukan untuk membuat karyawan bekerja secara maksimal adalah dengan melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. .

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Menurut Peterson dan Plowman yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2010:142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena beberapa faktor. Faktor tersebut adalah keinginan untuk hidup, keinginan akan suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan. Usaha-usaha memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan motivasi positif dan motivasi negatif menggunakan alat motivasi berupa insentif. Menurut Hasibuan (2010:183), insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) II Cabang Palembang merupakan BUMN yang bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi yang mengangkut barang dan penumpang. Sebagai suatu perusahaan yang besar, PT Pelabuhan Indonesia II harus memiliki karyawan yang cakap, mampu, terampil, dan yang terpenting karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan untuk bekerja secara maksimal.

Untuk itulah PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang membuat skala pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja sangat bagus (130%), kinerja bagus (100%), kinerja rata-rata (40%), dan kinerja kurang bagus (20%), dan kinerja buruk (0%). Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari insentif *performansive* yang diberikan setiap bulan kepada seluruh karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja sangat bagus mendapat insentif sebesar 130% dari jumlah dasar insentif. Karyawan yang memiliki kinerja bagus mendapat insentif sebesar 100% dari jumlah dasar insentif. Karyawan yang memiliki kinerja rata-rata mendapat insentif sebesar 40% dari jumlah dasar insentif. Karyawan yang memiliki kinerja kurang bagus mendapat insentif sebesar 20% dari jumlah dasar insentif. Karyawan yang memiliki kinerja buruk mendapat insentif sebesar 0% dari jumlah dasar insentif.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Insentif *Performansive***  
**PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang Pada Bulan**  
**Februari 2014**

	Besarnya Presentase Insentif				
	0% (Buruk)	20% (Kurang Bagus)	40% (Rata- rata)	100% (Bagus)	130% (Sangat Bagus)
<b>Jumlah Karyawan</b>	1 orang	-	-	93 orang	4 orang
<b>Besarnya Presentase</b>	1 %	-	-	95%	4%

*Sumber: PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, 2014*

Berdasarkan data tersebut diketahui dari 98 karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), sebesar 1% (1 karyawan) bekerja dengan buruk, 95% (93 karyawan) bekerja dengan bagus, dan 4% (4 karyawan) bekerja dengan sangat bagus. Hanya sedikit karyawan yang mampu bekerja dengan sangat bagus sedangkan sebagian lainnya bekerja secara bagus dan masih ada yang bekerja dengan buruk. Hal ini menunjukkan kurangnya antusias dari karyawan untuk bekerja dengan sangat bagus dan merasa cukup dengan kinerja bagus saja. Empat orang karyawan yang mendapatkan Insentif *Performansive* sebesar 130% (kinerja sangat bagus) dapat dijadikan *role model* atau contoh dalam pemberian motivasi kepada karyawan lainnya sehingga kinerja karyawan lain dapat meningkat.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang perlu melakukan usaha-usaha memotivasi karyawan supaya karyawan dapat bekerja secara sangat bagus, mempertahankan karyawan yang bekerja secara bagus dan memperbaiki kinerja karyawan yang buruk. Usaha memotivasi karyawan dapat dilakukan melalui motivasi positif (pemberian insentif non material, sosial, dan material) dan motivasi negatif (pemberian hukuman). Menurut Syadam (2005:326), pentingnya pemberian motivasi kepada para karyawan, supaya mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki Mengingat pentingnya usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk membuat laporan dengan judul **”USAHA-USAHA MEMOTIVASI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana usaha-usaha

memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan supaya tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu usaha-usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui usaha-usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai sarana dalam mempraktekkan pengetahuan yang dimiliki dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal pemberian motivasi kerja pada karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan mengenai usaha-usaha memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

## **1.5 Metodologi**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia II yang beralamat di Jalan Belinyu Nomor 01, Boom Baru, Palembang. Bidang ilmu yang diambil penulis yaitu manajemen sumber daya manusia tentang usaha-usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Marzuki (2005:60)

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Pada penulisan laporan ini data primer yang digunakan berupa jenis-jenis insentif yang diberikan oleh PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang kepada karyawan bagian kantor dan data kuesioner mengenai peranan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya diambil dari Biro Statistik, dokumen-dokumen perusahaan atau organisasi, surat kabar dan majalah, ataupun publikasi lainnya. Pada penulisan laporan ini data sekunder yang digunakan adalah jumlah karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, data karyawan yang

mendapatkan insentif *performansive*, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan *Job Description* dari Divisi Sumber Daya Manusia PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapat data yang dibutuhkan guna melengkapi data pembuatan laporan akhir ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

#### 1. Riset Lapangan

Riset lapangan dilakukan dengan mendatangi langsung perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, baik dengan wawancara dan kuesioner.

##### a. Wawancara

Menurut Suliyanto (2006:137), wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

##### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008:135), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 2. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yang berjumlah 98 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling, yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2008:95), Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2008:96), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi semua karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yaitu sebanyak 98 orang.

### 1.5.5 Analisa Data

Dalam menganalisa data penulis menggunakan dua analisa menurut Sugiyono (2008:15) yaitu:

### 1. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, atau gambar.

### 2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Subjek yang diteliti dalam penulisan laporan ini adalah karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Objek dalam penelitian ini adalah peranan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan rumus presentase menurut Sudijono (2007:43) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase (Besarnya presentase jawaban dari responden)

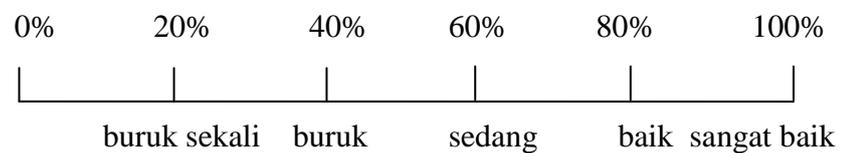
F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya (Jumlah jawaban Ya atau Tidak dari responden)

N = Number of case ((jumlah frekuensi/banyaknya individu yaitu karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yang menjadi sampel)

Penulis menggunakan pilihan “Ya” atau “Tidak” dalam pembuatan kuesioner. Hasil pengumpulan dari kuesioner tersebut akan dihitung dan dianalisis mengenai usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian kantor

pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Hasil analisis tersebut akan menunjukkan apakah usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut tergolong kategori sangat baik, baik, sedang, buruk, ataupun buruk sekali.

Menurut Riduwan (2010:41), kriteria interpretasi skor dari hasil pengumpulan kuesioner ialah:



Angka 0%-20% = Buruk sekali

Angka 21%-40% = Buruk

Angka 41%-60% = Sedang

Angka 61%-80% = Baik

Angka 81%-100% = Sangat baik

