

**SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TAMBAK PERMAI SEJAHTERA, DI DESA PERCUT  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : TOMMY ERBA H. PASARIBU  
NIM : 00. 830. 0403**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2007**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)21/7/23

Judul Skripsi : SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TAMBAK PERMAI SEJAHTERA, DI DESA  
PERCUT KABUPATEN DELI SERDANG

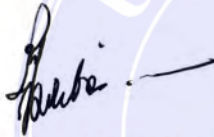
Nama Mahasiswa : TOMMY ERBA HAMONANGAN PASARIBU

No. Stambuk : 00. 830. 0403

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. HJ. RAFIAH HASIBUAN, MM)

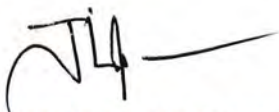
Pembimbing II



(HERRY SYAHRIAL, SE, Msi)

Mengetahui :

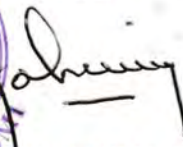
Ketua Jurusan



(Drs. H. JHON HARDY, Msi)



Dekan



(H. SYANRIANDY, SE, MSi)

Tanggal lulus : Kamis, 5 April 2007

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## DAFTAR ISI

Halaman

**RINGKASAN** .....

**KATA PENGANTAR** .....

**DAFTAR ISI** .....

**DAFTAR GAMBAR** .....

**DAFTAR TABEL** .....

**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1

A. Alasan Pemilihan Judul ..... 1

B. Perumusan Masalah ..... 3

C. Hipotesis ..... 3

D. Luas dan Tujuan Penelitian ..... 3

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data ..... 4

F. Metode Analisis ..... 5

**BAB II LANDASAN TEORITIS** ..... 7

A. Pengertian Semangat dan Kegairahan Kerja ..... 7

B. Indikasi-Indikasi menurunnya Semangat dan Kegairahan  
kerja karyawan ..... 9

C. Usaha-usaha meningkatkan Semangat dan Kegairahan  
Kerja Karyawan ..... 14

D. Pengertian Kompensasi ..... 21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)21/7/23

<b>BAB III PT. TAMBAK PERMAI SEJAHTERA .....</b>	<b>25</b>
A. Gambaran umum Perusahaan .....	25
B. Gambaran mengenai Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan .....	36
C. Sistem Kompensasi yang diterapkan .....	42
D. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan .....	44
E. Hambatan-hambatan yang dihadapi .....	51
<b>BAB IV ANALISIS dan EVALUASI .....</b>	<b>53</b>
<b>BAB V KESIMPULAN dan SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawannya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari para karyawannya sangat diperlukan. Dengan jalan mempelajari gerak-gerik ini, mereka berusaha merubah gerak-gerik yang yang tidak perlu dan gerak yang melelahkan, sehingga dapat diciptakan gerak-gerik baru yang dapat mengurangi kelelahan dan mempercepat pekerjaan Untuk dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, perlu perusahaan tersebut menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan.

Oleh karna itu maka sudah selayaknya apabila setiap perusahaan akan selalu berusaha agar pra karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat.

Pada hakekatnya semua manusia ingin dihargai dan diberi penghargaan dalam hal Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan. Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan merupakan faktor untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan berarti organisasi telah memanfaatkan manusia denga baik.

Dalam hal ini menyangkut tenaga kerja, Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan perlu dilaksanakan agar karyawan yang melaksanakan tugas mendapat perhatian dipihak manajemen agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Tenaga Kerja yang terampil, cakap, dan mempunyai produktivitas tinggi dapat diciptakan dengan pembinaan yang baik, pemberian motivasi dan memberikan penghargaan.

Perusahaan PT. Tambak Permai Sejahtera Percut Kabupaten Deli Serdang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perikanan, khususnya dalam bidang pembibitan dan pemeliharaan udang. PT. Tambak Permai Sejahtera yang teletak di Percut pasar satu saentis desa Tanjung Selamat ini mulai beroperasi dari tahun 1990 dan sampai sekarang terus memproduksi udang jenis tiger atau windhu. PT. Tambak Permai Sejahtera memiliki lebih kurang 120 kolam dengan mempekerjakan karyawan setiap beroperasinya sebanyak 30 orang, dan para karyawan yang berkerja pada perusahaan ini adalah berjenis kelamin laki-laki semua termasuk tukang masak sesuai dengan kebijakan dari pimpinan perusahaan. Karena itu mengingat pentingnya Semangat dan Kegairahan Kerja didalam mencapai tingkat kerja karyawan yang tinggi dengan cara kerja yang praktis serta efisien mengakibatkan penulis merasa tertarik untuk memilih judul “ SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TAMBAK PERMAI SEJAHTERA PERCUT KABUPATEN DELI SERDANG “.

## B. Perumusan Masalah

Didalam mencapai tujuan perusahaan, pihak pimpinan tentunya berusaha agar tenaga kerjanya bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik dengan semaksimal mungkin. Memiliki keterampilan dan kecakapan kerja tidak memiliki arti bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki motivasi dalam diri mereka. Sehubungan dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis menemukan masalah yaitu : Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengakibatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan menurun.

## C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya <sup>1)</sup> dengan adanya perumusan masalah yang jelas akan memudahkan penelitian dalam melakukan riset atau penelitiannya dalam perusahaan tersebut.

## D. Luas dan Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan terbatasnya pengetahuan, dana, waktu, dan tenaga maka lingkup penelitian ini dibatasi hanya berkenaan dengan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan, dan sistem kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

<sup>1)</sup> Winarno Surakhmand, **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi VII, Cetakan Keduabelas, Penerbit Tarsito, Bandung, 2001, Hal. 39.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tentang upaya yang tepat diterapkan pada PT. Tambak Permai Sejahtera Percut untuk meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan.
2. Memberikan masukan-masukan yang berguna yang dapat berguna bagi perusahaan dalam memperbaiki sistim yang ada yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

#### **E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini merupakan data sekunder dan data yang dikumpulkan penulis dari bahan-bahan tertulis lainnya, text book dan sumber yang ada yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan data primer adalah merupakan data yang dikumpulkan penulis langsung dari tempat pelaksanaan penelitian berdasarkan objek yang telah dipilih terlebih dahulu. Dari metode penelitian yang dilakukan melalui dua metode yaitu :

1. Metode Penelitian Perpustakaan ( *Library Research* )

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder mengenai semangat dan kegairahan kerja karyawan yang diperoleh melalui literatur yang dipakai, bahan atau tulisan-tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Semua bahan ini merupakan keperluan untuk membahas yang bersifat teoritis sebagai bahan pembantu pada waktu melakukan pengolahan data yang dikumpulkan dari lapangan dan perbandingan.



## 2. Metode Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan melakukan observasi langsung ditempat dilakukannya penelitian mengenai semangat dan kegairahan kerja karyawan guna mengumpulkan data primer, hasil-hasil penelitian dikumpulkan dan dicatat.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### 1. Pengamatan ( Observasi Langsung )

yaitu : penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung dengan masalah yang ada hubungannya diatas.

### 2. Wawancara

yaitu : penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pertemuan langsung atau interview dengan kepala lapangan, pegawai perusahaan PT. Tambak Permai Sejahtera Percut serta mengajukan pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berwenang.

### 3. Daftar Pertanyaan

guna memperlancar proses wawancara dan lebih melengkapi data yang diinginkan, dipersiapkan daftar pertanyaan dan dibagikan kepada responden dalam perusahaan untuk diisi jawaban-jawabannya.

## **F. Metode Analisis**

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan beberapa metode agar data dan informasi yang telah ada dapat menjelaskan masalah yang sebenarnya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Adapun metode yang digunakan adalah :

1. Metode Deskriptif,

yaitu penganalisaan data yang diperoleh, dikumpulkan, disusun, diklasifikasikan, kemudian dianalisa sehingga memberikan gambaran mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

2. Metode Deduktif,

yaitu metode yang membandingkan antara teori dan kenyataan sehingga dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan kemudian merumuskan sejumlah saran sebagai alternatif dari penyimpangan tersebut.

3. Metode Induktif,

yaitu Penarikan kesimpulan secara keseluruhan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan data yang ada berdasarkan fakta yang dapat diterima secara umum.

Dari ketiga analisis diatas, selanjutnya dapat diambil suatu kesimpulan dan memberikan saran yang berguna bagi perusahaan untuk pemecahan masalah atau jalan keluar.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### **A. Pengertian Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawan/pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari para karyawannya sangat diperlukan. Untuk menyelidiki ini kalau perlu dengan menggunakan film yang diperlambat dengan alat pencatat waktu yang sangat teliti. Dengan jalan mempelajari gerak-gerik ini, mereka berusaha mengubah gerak-gerik yang tidak perlu dan gerak-gerik yang melelahkan, sehingga dapat diciptakan gerak-gerik baru yang dapat mengurangi kelelahan dan mempercepat pekerjaan.

Dengan cara ini memang pekerjaan dapat dipercepat dan kelelahan dapat dikurangi, tapi masih ada masalah yang timbul disini yang lebih terletak pada karyawan itu sendiri. Dengan kata lain maka cara tersebut belum menjamin bahwa para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Untuk dapat meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu perusahaan tersebut menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan.

Oleh karena itulah maka selayaknyalah apabila setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat.

Menurut Drs. Ec. Alex S. Nitisemito, pengertian semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah:

“ semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik “.

Sedangkan “ kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan “. <sup>2)</sup>

Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itulah antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit untuk dipisah-pisahkan, sehingga orang lebih senang menggunakan istilah “ Semangat dan Kegairahan Kerja “.

Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan/pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

<sup>2)</sup> Alex S. Nitisumito, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Cetakan III, Ghalia Indonesia, 1982, hal. 160.

## **B. Indikasi-indikasi Menurunnya Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan**

Dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, maka perusahaan tersebut akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain bilamana semangat dan kegairahan kerja turun, berarti perusahaan tersebut akan mendapatkan banyak kerugian. Sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena turunnya semangat dan kegairahan kerja, dapat pula merupakan indikasi dari turunnya semangat dan kegairahan kerja.

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum menganbil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Meskipun demikian sebelum kita mengambil suatu keputusan, sebaiknya diadakan penelitian terlebih dahulu. Sebab dapat saja terjadi absensi yang tinggi tersebut, bukan karena turunnya semangat dan kegairahan kerja tetapi karena kebetulan didaerah asal pekerjaan tersebut sedang terjangkit suatu wabah penyakit.

Indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain adalah:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi.
3. Labour turnover ( tingkat perpindahan buruh yang tinggi ).

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan yang sering kali terjadi.
7. Pemogokan.<sup>3)</sup>

#### Ad. 1. Turun/rendahnya produktivitas Kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah ditentukan dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat dan kegairahan kerja yang menurun. Meskipun demikian sebelum kita mengambil suatu kesimpulan hendaknya kita meneliti terlebih dahulu, apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja. Timbul pertanyaan dari sini, yaitu mengapa sebab turunnya produktivitas kerja dapat merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja? Seorang karyawan yang semangat dan kegairahan kerjanya turun akan cenderung malas dalam melaksanakan tugas-tugas, sengaja menunda-nunda pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya. Untuk dapat mengetahui rendahnya produktivitas kerja maka kita harus membuat standar kerja.

---

<sup>3</sup> Op. Cit, hal. 161.

**Contoh:**

Misalnya untuk mengetahui waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah lubang oleh seorang karyawan, kita menyuruh beberapa orang karyawan untuk mengerjakannya dimana diawasi secara langsung dan dicatat waktunya. Berdasarkan percobaan ini maka diketahui waktu rata-rata yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah lubang bagi setiap karyawan. Misalnya untuk sebuah lubang diperlukan waktu rata-rata 60 menit. Didalam menetapkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk membuat sebuah lubang, harus diperhatikan tingkat kelelahan, tingkat absensi, dan lain sebagainya. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut maka standar yang kita buat akan lebih realistis. Misalnya untuk itu ditetapkan waktu rata-rata bukan 60 menit, tapi rata-rata 55 menit. Meskipun demikian standar yang kita buat akan lebih baik lagi apabila kita juga memperhatikan situasi dan kondisi dalam keadaan yang senyatanya, meskipun kita tidak mentolerir adanya keadaan yang tidak dapat menimbulkan efektivitas dan efisiensi. Untuk itu kita mencoba mengukur waktu, membuat standar berdasarkan keadaan yang senyatanya tetapi kita awasi. Dengan demikian apabila standar yang kita buat tersebut didasarkan pada percobaan dan dalam keadaan yang senyatanya yang kita awasi, maka standar yang kita buat bukan hanya standar yang realistis tetapi juga ekonomis. Misalnya berdasarkan situasi dan kondisi, kita tetapkan waktu rata-rata 50 menit untuk sebuah lubang.

## Ad. 2. Tingkat Absensi yang Naik/Tinggi

Pada umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi bilamana kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apalagi bilamana waktu yang luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

Untuk melihatkan apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi harus kita lihat secara rata-rata.

## Ad. 3. Labour Turnover ( Tingkat Perpindahan Buruh ) yang Tinggi

Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka berkerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.



#### Ad. 4. Tingkat Kerusakan yang Naik/Tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan, dan sebagainya.

Mungkin juga tingkat kerusakan tidak meningkat, meskipun demikian kita harus mencoba mengukur apakah kerusakan terjadi pada tingkat yang cukup tinggi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kerusakan, sudah barang tentu kita tidak dapat membandingkan dengan waktu sebelumnya, sebab tingkat kerusakan memang tidak naik. Untuk mengukurnya kita harus membuat standar tingkat kerusakan yang dianggap normal.

#### Ad. 5. Kegelisahan Dimana-mana

Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan begitu saja bukanlah tindakan yang bijaksana. Kegelisahan pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan dengan segala akibatnya yang tidak kita inginkan

#### Ad. 6. Tuntutan yang Seringkali Terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu bilamana dalam suatu perusahaan sering kali terjadi maka perusahaan tersebut harus waspada.

#### Ad. 7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan adalah merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan lain sebagainya. Bilamana hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi maka hal ini akan menimbulkan tuntutan.

Jadi sebenarnya pemogokan adalah merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat dan kegairahan kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan. Bilamana terjadi pemogokan maka hal ini bukannya sekedar indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, tetapi pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

### C. Usaha-usaha Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun non material, yaitu:

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian intensif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan.<sup>4)</sup>

#### Ad.1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/pegawainya. Pengertian “cukup” ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Banyak gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan, sudah sama –sama kita maklumi. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan

<sup>4)</sup> Op. Cit, Hal. 170

mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat kita harapkan.

Perlu dicatat di sini bahwa yang dimaksud dengan gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tapi dapat dalam bentuk-bentuk yang lain. Misalnya jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan dan sebagainya.

#### Ad.2. Memperhatikan kebutuhan rohani.

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah mengadakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

#### Ad.3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindarkan hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antara karyawan dan sebagainya. Tentu saja usaha seperti ini harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan dijalankan dalam waktu tertentu saja. Pengaruh yang diakibatkan karna ini cukup besar, semangat dan kegairahan kerja para karyawan akan

timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan merasa satu naungan di bawah nama perusahaan.

#### Ad.4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawannya di depan umum, apalagi didepan anak buah karyawan tersebut. Kalau memarahi sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata. Jika seorang karyawan dimarahi didepan umum apalagi didepan anak buahnya, maka perasaan malu dan jengkel akan timbul. Harga diri merasa direndahkan. Perasaan seperti itu dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerjanya. Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya jika pimpinan perusahaan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain. Dan sebaliknya seseorang akan merasa tersinggung jika harga dirinya direndahkan didepan umum.

#### Ad.5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Di samping itu semangat dan kegairahan kerja mereka akan menurun. Agar

penempatan para karyawan dapat dilakukan dengan tepat, bagi perusahaan besar biasanya minta bantuan seorang psikolog.

#### Ad.6. Berikan kesempatan untuk maju.

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya jika mereka tak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka semangat dan kegairahan kerjanya lama-kelamaan akan menurun. Jadi setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan pada para karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih sesuai dan sebagainya.

Bagi perusahaan yang baik, bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi para karyawannya. Tentu saja para karyawannya akan menyambut dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong semangat dan gairah kerja.

#### Ad.7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

Semangat dan gairah kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman

menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun sebagai suatu tindakan yang berat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

#### Ad.8. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas.

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka.

Salah satu cara untuk menimbulkan perasaan loyal para karyawan terhadap perusahaan ialah dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk ikut membeli saham perusahaan dan sebagainya. Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang telah dijelaskan dimuka.

#### Ad.9. Sekali-sekali para karyawan perlu juga diajak berunding.

Dengan mengikutsertakan para karyawan berunding maka perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijakan baru tersebut akan lebih baik.

Namun hal itu tidak berarti bahwa dalam merundingkan sesuatu semua karyawan harus diajak berunding. Karyawan yang diikuti sertakan dalam perundingan adalah karyawan yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan dilaksanakan.

#### Ad.10. Pemberian Intensif yang Terarah.

Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti itu sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para karyawan. Tentu saja cara seperti itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat. Memberikan intensif tanpa mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap para karyawan akan sia-sia. Jadi kita juga harus mengetahui keadaan para karyawan secara utuh, bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka, sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan dan sebagainya.

Jelas bahwa sistem intensif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Kendatipun demikian perusahaan harus juga berhati-hati, jangan sampai dengan intensif pihak perusahaan akan merasa rugi.



### Ad.11. Fasilitas yang Menyenangkan.

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyaediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apalagi dengan fasilitas ternyata mampu menambah kesenangan pada para karyawannya, maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

### D. Pengertian Kompensasi

Untuk lebih jelasnya tentang kompensasi ini maka berikut ini diberikan pengertian kompensasi menurut Heidjrachmadjo dan Suad Husnan dalam bukunya manajemen personalia.

“kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan”.<sup>5)</sup>

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kwartal kepada para karyawan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

<sup>5)</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Cetakan keempat, 1995, Hal.45.

Kompensasi merupakan pengeluaran bagi perusahaan. Perusahaan berharap agar kompensasi yang dibayarkan ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Perlu ditambahkan bahwa kompensasi dibedakan dalam 2 jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung, berupa Gaji, upah intensif.
2. Kompensasi tidak langsung, berupa fasilitas yang diberikan.

Dalam hal ini pemberian kompensasi ini sering dihadapkan dengan istilah gaji dan upah. Untuk lebih mudah membedakan kedua jenis istilah ini, maka diberikan penjelasan sebagai berikut:

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa tertentu dan upah ini diberikan meliputi jam, upah harian, dan upah mingguan.”<sup>6)</sup>

“Gaji adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja meliputi masa dan syarat-syarat dengan tugas-tugas yang sifatnya lebih konstan, ditetapkan meliputi masa yang lebih panjang”.<sup>7)</sup>

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu

<sup>6)</sup> Sondang P.Siagian, **Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi**, Edisi I, Penerbit CV. Masagung, Jakarta, Hal.53.

<sup>7)</sup> Bambang Kushariyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No.95, Cetakan kedua, Penerbit. PT. Binaman Presindo, Jakarta, hal.48.

sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka akan memberikan kepuasan kerja dan termotivasi untuk tujuan perusahaan, sebaliknya jika tidak memadai dan kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Tujuan kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi orang lain.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh kawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.<sup>8)</sup>

Sistem pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Produktivitas.
2. Kemampuan untuk membayar.
3. Kesiediaan untuk membayar.
4. Suplay dan permintaan tenaga kerja.
5. Organisasi karyawan.
6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.<sup>9)</sup>

<sup>8)</sup> Martoyo, **Managemen Sumber Daya Manusia**, Edisi III, Cetakan I, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993, hal.42.

<sup>9)</sup> Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bina Aksara, Jakarta, 1992, hal.43.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan tersebut, belum tentu kompensasi tersebut akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Demikian sebaliknya, mengapa demikian? Hal ini terutama disebabkan karena upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya.

Oleh karena keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan, sehingga dapat menutup kekurangannya. Keadaan ini berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan kerja, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya menjadi rendah dengan segala akibatnya. Mengapa mereka tetap bertahan bekerja? Hal ini disebabkan karena mereka ini sulit pindah pada perusahaan lain atau bila dapat pindah, kompensasi yang diterimanya juga tidak banyak berbeda.

Dalam keadaan demikian bila keuangan memungkinkan, maka perusahaan tersebut hendaknya menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan. Dengan demikian semangat dan kegairahan kerja para karyawan dapat ditingkatkan. Kita harus menyadari, bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.

Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tersebut sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka hal ini berarti perusahaan mendapatkan dua sekaligus keuntungan. Yaitu dengan kompensasi tersebut akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan perusahaan tersebut.

## **BAB III**

### **PT. TAMBAK PERMAI SEJAHTERA PERCUT**

#### **KABUPATEN DELI SERDANG**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Tambak Permai Sejahtera Percut Kabupaten Deli Serdang yang didirikan dan dimiliki oleh pimpinan perusahaan tersebut pertama sekali berdiri bukanlah langsung memiliki luas area lahan seperti saat sekarang ini. Pada mulanya lahan atau tanah dari pada perusahaan tersebut merupakan tanah yang ditanami tanaman seperti padi dan tebu. Kemudian berdasarkan saran dan usulan dari teman dekat pimpinan perusahaan ini maka dialihkanlah usaha tersebut dari berkebun tebu menjadi bertambak udang. Tetapi pada saat itu luas lahan ataupun area yang dimiliki masih sedikit yakni hanya berkisar lebih kurang hanya 200 meter persegi. Kemudian setelah memiliki modal yang cukup maka dilakukanlah pembelian lahan atau tanah yang ada disekelilingnya, sehingga sampai sekarang ini luas lahan yang dimiliki dan yang berbentuk menjadi kolam udang menjadi lebih kurang 100 hektare.

PT. Tambak Permai Sejahtera yang terletak di Percut pasar satu Saentis, desa Tanjung Selamat ini mulai beroperasi dan memproduksi udang jenis Tiger atau Windhu. PT. Tambak Permai Sejahtera telah memperkerjakan lebih dari 400 orang pekerja tehitung

mulai dari awal beroperasinya tambak tersebut, walaupun dari tahun ketahun karyawan tersebut berganti-ganti sampai sekarang.

PT. Tambak Permai Sejahtera memiliki kurang lebih 120 kolam dengan memperkerjakan karyawan setiap beroperasi setiap  $\pm$  22 orang. Setiap beroperasinya kolam yang digunakan tidak sekaligus karena adanya usaha fertilisasi dan penghematan biaya operasi, sehingga kolam yang dioperasikan hanya berkisar lebih kurang 20 kolam. Dan karyawan yang berkerja diperusahaan ini adalah berjenis kelamin laki-laki semua, termasuk tukang masak, sesuai dengan kebijakan pimpinan perusahaan.

Undang-undang dan peraturan yang mengatur keberadaan atas status PT. Tambak Permai Sejahtera tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanda daftar perusahaan dengan nomor pendaftaran: 02121604749 yang mana ditanda tangani oleh Kepala Kantor Departemen Perdagangan.
2. Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dengan nomor: 5302 / 6 / 0047 / 94
3. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor: 118/ 02.17 / FB / VII / 1994
4. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dengan nomor: 1.651.639.5-113

Adapun tujuan yang diharapkan perusahaan bila dilihat dari segi efisien dan efektivitas kerja pegawai yakni tercapainya proses produksi udang sesuai dengan yang

direncanakan atau ditargetkan oleh perusahaan dalam setiap periode pemeliharaan, dalam hal ini dalam jangka waktu 4 ( empat ) bulan pemeliharaan ( sesuai dengan umur udang ).

Yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan adalah dengan melakukan:

- a) Memberikan THR sesuai dengan agama yang dianut oleh setiap karyawan, diberikan sekali dalam setahun yakni pada akhir tahun.
- b) Memberikan bonus bagi yang berprestasi, misalnya: menangkap pencuri, udang yang dihasilkan kolamnya melebihi target ( baik target umur maupun kilogramnya ).
- c) Memberikan jaminan kesehatan dengan pengobatan gratis yang ditanggung oleh perusahaan.
- d) Menaiki gaji bagi yang telah bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Didalam proses pemeliharaan udang mulai dari pemasukan bibit sampai pada saat panen dilakukan para karyawan menetap atau tinggal ditambak tersebut dan hanya boleh cuti pulang sekali dalam sebulan selama 2 ( dua ) hari saja, itupun harus bergantian tidak boleh sekaligus karena didalam pemeliharaan udang diperlukan pemberian makanan lima kali dalam setiap harinya, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Jam Tabur Pakan Dalam Satu Hari**  
**PT. Tambak Permai Sejahtera**

Kolam/Jam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
06.00	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg
10.00	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg
14.00	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg
18.30	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg
23.30	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg	1 kg
Total (kg)	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg	5 kg
Nama Anggota	Heri	Agus	Good	Arie	Alex	Rio	Jhon	Santo	Arif	Ewin
Jumlah Benur (dalam ribuan)	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor

Sumber: *PT. Tambak Permai Sejahtera*



Dari keterangan tabel diatas, tampaklah dengan jelas bahwa satu orang anggota (anak kolam) memegang 1 (satu) kolam dan bertanggung jawab terhadap kolam tersebut. Selain menabur pakan dan obat-obatan, anak kolam tersebut juga harus memelihara kebersihan kolam masing-masing, misalnya membersihkan rumput, lumut-lumut, dan sampah. Setiap 15 (lima belas) hari wajib ganti air (air pasang) dan anak kolam juga bertanggung jawab untuk memasukkan air. Dengan demikian, setiap anak kolam akan menjaga kolamnya dengan baik agar memperoleh hasil/panen yang baik pula.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bijaksana mengatur anggotanya. Sifat otoriter dari pimpinan akan membuat anggota menjadi jenuh dan malas bekerja bahkan tanpa pamit pulang. Maka dari pada itu, pimpinan harus menjaga perasaan dari pada anggota dan jangan terlalu memaksa anggota bekerja dan memberi perhatian kepada anggota, misalnya memberikan makanan atau puding untuk menjaga kesehatan anggotanya sehingga anggota merasa diperhatikan dan membuat suasana di tempat kerja aman dan nyaman tanpa ada tekanan dari pimpinan sehingga anak kolam dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengawasan boleh dilakukan tetapi jangan terlalu berlebihan dan mengucapkan kata-kata yang tidak sesuai diucapkan oleh seorang pimpinan.

Pimpinan harus menjaga perasaan dari pada anggota dan jangan terlalu memaksa anggota bekerja dan memberi perhatian kepada anggota, misalnya memberikan makanan atau puding untuk menjaga kesehatan anggotanya sehingga anggota merasa diperhatikan

dan membuat suasana di tempat kerja aman dan nyaman tanpa ada tekanan dari pimpinan sehingga anak kolam dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

## 1. Bidang Usaha

Setiap perusahaan yang didirikan tentu saja ada suatu bidang usaha yang dilakukan, baik itu usaha dibidang industri, maupun dibidang usaha jasa. Semua itu ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan.

Dalam mencapai tujuan setiap perusahaan tentu ada kegiatan yang akan dijalankan. Kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan PT. Tambak Permai Sejahtera bergerak dalam bidang perindustrian perikanan yang mana secara lebih khusus dalam pemeliharaan udang tiger dan udang windhu.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka antara hubungan satu kerja yang didalamnya terdapat: jabatan, tugas, dan wewenang serta mempunyai peranan yang utuh dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi juga merupakan susunan perwujutan yang tetap, hubungan antar fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang untuk menunjukkan kedudukan tugas serta wewenang serta tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan.

Organisasi adalah suatu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Sehubungan dengan itu pula struktur organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperlihatkan adanya pembagian tugas, pemilikan wewenang dan tanggung jawab yang mencerminkan hubungan antara atasan dan bawahan yang rasional.

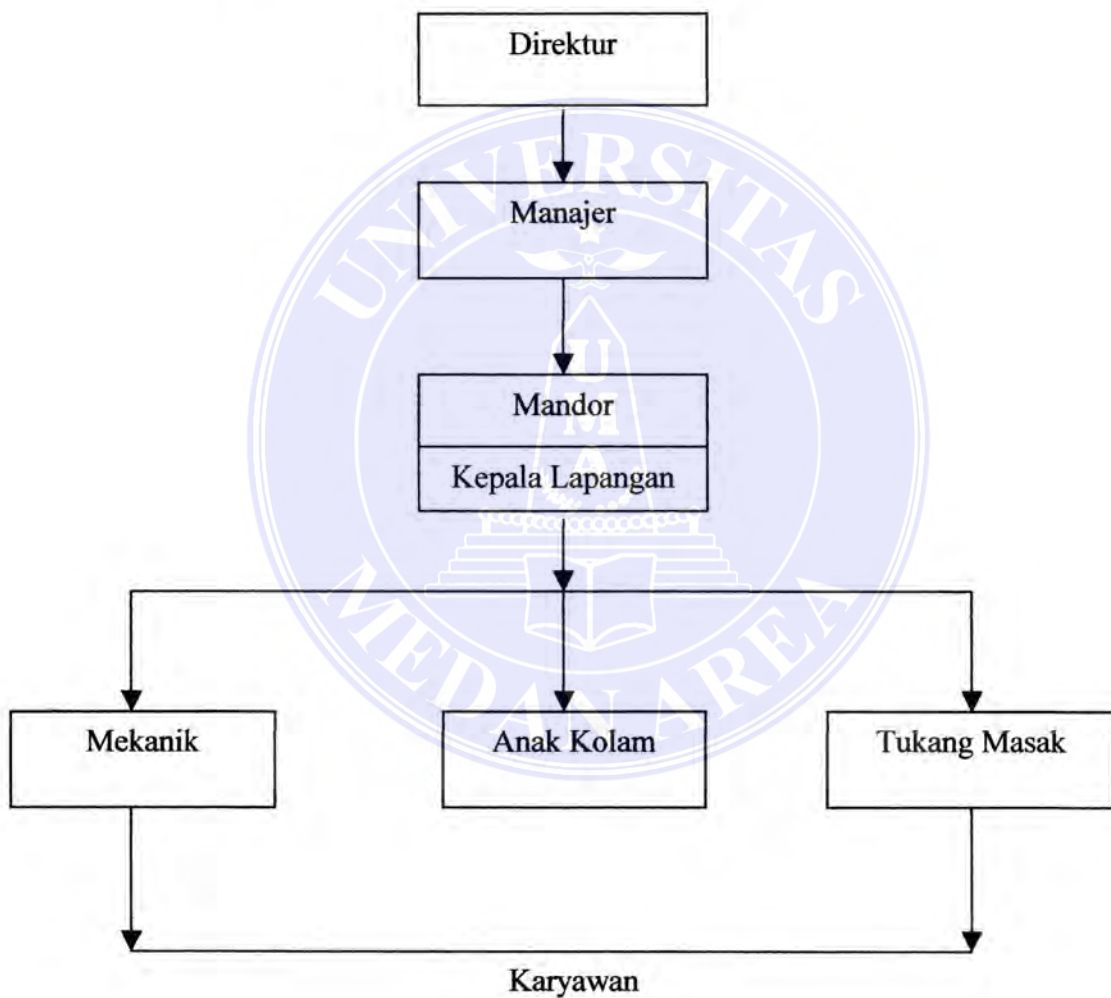
Dalam usaha mewujudkan tugas-tugas perusahaan diperlukan suatu kegiatan yang terarah sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan tertib dan lancar sesuai dengan yang diharapkan organisasi agar uraian tugas yang telah disusun dalam buku pedoman kerja dapat terrealisasi. Struktur organisasi pada perusahaan tidaklah sama dan mempunyai perbedaan satu sama lain sesuai dengan kebutuhan, kondisi dan tipe perusahaan itu sendiri. Dengan demikian suatu perusahaan mempunyai struktur organisasi harus dapat menjelaskan garis komando dan pertanggung jawaban secara tepat sehingga para pemegang jabatan tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Dalam hal ini PT. Tambak Permai Sejahtera mempergunakan struktur organisasi yang cukup sederhana, dimana posisi pertanggung jawaban dipegang langsung oleh pemilik perusahaan. Ini disebabkan karena sifat dari usaha ini yang cukup rumit dan sensitif, sehingga segala keputusan, kebijaksanaan, dan metode pelaksanaan dilakukan oleh pemilik perusahaan sendiri, sehingga walaupun ada manajer atau kepala lapangan ini hanya sebagai pengawas pelaksana kebijakan atau perintah yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah bagan atau struktur organisasi yang telah diterapkan oleh PT. Tambak Medan Permai Sejahtera Percut Kabupaten Deli Serdang.

**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi PT. Tambak Permai Sejahtera**



**Sumber: PT. Tambak Permai Sejahtera**

Uraian mengenai tugas dan wewenang tanggung jawab dari struktur organisasi

PT. Tambak Permai Sejahtera adalah sebagai berikut:

**a. Direktur**

Adapun tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Bertugas memimpin, mengkoordinir, dan bertanggung jawabkan seluruh kegiatan perusahaan.
2. Menetapkan kebijaksanaan perusahaan.
3. Menandatangani surat berharga.
4. Melaksanakan pembinaan serta mengawasi jalannya kegiatan perusahaan.
5. Pengambil keputusan tertinggi di dalam memberikan hukuman atau sanksi bagi para karyawan
6. Melakukan tugas dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan usaha sebaik-baiknya sehingga menjamin terlaksananya kegiatan usaha dengan sebaik-baiknya.
7. Menjaga nama baik perusahaan sehingga akan dapat dicapai tujuan yang telah diterapkan sebagaimana yang telah disepakati bersama pada waktu pendirian perusahaan.

## **b. Manajer**

Adapun tugas dan tanggung jawab manajer adalah sebagai berikut:

1. Menyusun prosedur atau peraturan untuk kelancaran perusahaan dalam kegiatan produksi.
2. Membuat kebijakan tentang kegiatan operasional perusahaan.
3. Memeriksa anggaran operasional yang ada.
4. Mengorganisir tugas-tugas seluruh bagian yang dibawahnya.
5. Memberikan laporan dan pertanggung jawaban kepada direktur.

## **c. Mandor atau Kepala Lapangan**

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala lapangan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap jalannya pekerjaan atau perintah yang diberikan pimpinan perusahaan.
2. Mencari kesalahan para karyawan dan juga bertindak sebagai penyeleksi di dalam menerima para pekerja atau karyawan baru untuk bekerja di perusahaan tersebut.
3. Mengawasi para bawahan ( dalam hal ini bahwa mekanik, anak kolam, dan tukang masdak ) di dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama di dalam ketepatan waktu di dalam bekerja.

Misalnya tukang masak harus sudah selesai bekerja pada pukul 07:00 Wib sehingga para pekerja ( anak kolam ) dapat memulai pekerjaannya pada pukul 08:00 Wib.

#### **d. Mekanik**

Adapun tugas dan tanggung jawab mekanik adalah sebagai berikut:

1. Merawat atau mengawasi khusus mesin, baik mesin kincir, dan genset serta peralatan lainnya.
2. Menjaga, dan memperbaiki Instalansi Listrik.
3. Memperbaiki peralatan yang rusak.
4. Menghidupkan mesin genset apabila lampu PLN mati.
5. Mengganti alat-alat suku cadang yang telah rusak, dan memerlukan pergantian, dan melaporkannya langsung kepada pimpinan perusahaan sehingga nantinya dapat digunakan.
6. Membuat laporan kegiatan tiap minggu sehingga nantinya akan dapat diperoleh informasi yang lengkap tentang kegiatan teknik yang dilakukan.

#### **e. Anak Kolam**

Adapun tugas dan tanggung jawab anak kolam adalah sebagai berikut:

1. Memberi makan udang dengan jam pemberian pakan.
2. Melaksanakan jaga malam setiap harinya secara bergantian.
3. Membersihkan kolam yang telah ditugaskan sebelumnya.
4. Berkewajiban untuk melakukan setiap keputusan dan perintah yang di berikan.

#### **f. Tukang Masak**

Adapun tugas dan tanggung jawab tukang masak adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan makanan bagi seluruh karyawan tambak.
2. Berkewajiban membersihkan kantor perusahaan.

### **B. Gambaran Mengenai Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan**

Gairah kerja pada karyawan untuk bekerja dengan efisien dan efektif perlu diupayakan setiap manajemen perusahaan, sehingga dengan cara ini karyawan tidak akan merasa jenuh untuk melakukan tugasnya di perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan karena tidak memperhatikan gairah kerja karyawan secara serius dan sungguh-sungguh.

Untuk itu perlu diperhatikan suatu metode yang dapat mengayomi setiap inspirasi yang berkembang di lingkungan perusahaan itu sendiri sehingga setiap karyawan, baik itu



karyawan manajerial, maupun karyawan operasional akan tetap berada pada fungsinya masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Jelasnya, bahwa gairah kerja dari pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu dioptimalkan sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak merasa terpaksa, akan tetapi akan menjadi suatu kesukaan dan merasa tidak dibebani dengan tugas-tugasnya yang berat.

Untuk itu pihak perusahaan ini telah menerapkan metode yang digunakan dalam meningkatkan gairah kerja. Adapun metode yang diterapkan oleh perusahaan ini dalam meningkatkan gairah kerja adalah dengan membangun suatu hubungan yang baik antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Kebijakan yang dilakukan adalah dengan melakukan kerjasama dan hubungan yang lebih erat khususnya yang menyangkut kepentingan sosial lainnya. Aktualisasi ini dilakukan melalui kegiatan-kegiatan luar perusahaan, yang masih berkaitan dengan perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawannya.

Dengan dilakukannya motivasi maka keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia akan memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Berbicara mengenai masalah motivasi selalu mengandung kebutuhan satu sama lainnya. Untuk itu maka perusahaan berkewajiban untuk dapat menelaraskan tujuan dan keinginan karyawan.

Adapun prinsip-prinsip motivasi yang dilakukan pada PT. Tambak Permai Sejahtera Percut adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Meningkatkan ketekunan dan loyalitas karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Jenis motivasi yang diterapkan di perusahaan PT. Tambak Permai Sejahtera Percut yaitu:

- a) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- b) Motivasi negatif adalah proses untuk mengetahui seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Pada motivasi yang positif diberikan hadiah yang berwujud dalam tambahan uang, tambahan penghargaan, dan sebagainya. Pada motivasi negatif yaitu menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi seseorang yang diancam tersebut dapat dilakukan dengan mengatakan bahwa apabila tidak mematuhi maka jabatan dicopot dan sebagainya.

Jelasnya kebijakan yang dilakukan dalam memotivasi karyawannya di perusahaan ini tidak dilakukan dengan sebaik-baiknya dan tidak konsisten bagi setiap karyawan yang ada, baik itu untuk kalangan manajerial ataupun operasional. Hal ini menyebabkan pihak karyawan sangatlah tidak memiliki gairah kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan otomatis tingkat produktivitasnya pun sangat rendah.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Masalah motivasi selalu mengandung masalah kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan ada dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Untuk itu maka perusahaan berkewajiban untuk dapat menyelaraskan tujuan dan keinginan karyawannya

Pelaksanaan motivasi tentu saja dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi jika salah dalam penerapannya dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dipilih yang terbaik dan sesuai untuk setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Dengan motivasi positif, sesuatu yang kita inginkan diperoleh dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif yakni sesuatu yang kita inginkan lewat ketakutan-ketakutan. Pada motivasi positif, diberikan hadiah yang dapat berwujud dalam penambahan upah, penghargaan, dan sebagainya.

Pada motivasi negatif, yaitu menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Jadi seseorang yang diancam tersebut dapat dilakukan dengan mengatakan bahwa apabila tidak mematuhi peraturan maka jabatan akan dicopot dan sebagainya. Usaha-usaha yang dijalankan perusahaan ini dalam memotivasi bawahannya dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan motivasi positif, dan motivasi negatif.

Tindakan yang dilakukan pihak perusahaan ini dalam memotivasi karyawannya dari segi positif, yaitu: memberikan insentif bagi pihak bawahan yang memberikan produktivitas kerja yang memuaskan. Pemberian insentif itu dilakukan dengan memberikan sejumlah uang yang diharapkan akan dapat memotivasi mereka sehingga akan bergairah untuk melakukan kegiatan yang telah diinstruksikan perusahaan.

Pemberian insentif ternyata dapat menarik keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan memberikan insentif, maka akan dapat dengan lebih mudah untuk melakukan kegairahan kerja dari pada karyawan itu.

Kebijakan yang dilakukan dalam hal pemberian motivasi positif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Penghargaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberiaan penghargaan ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Pelaksanaan pemberian penghargaan ini tidak dilakukan secara kontinu, akan tetapi kadang-kadang saja. Tetapi jika pekerjaan karyawan jelek, maka pimpinan akan memberikan tegoran.

b. Informasi.

Jika karyawan ingin sekali untuk mengetahui latar belakang atau alasan atas suatu tindakan. Maka dalam prakteknya sehari-hari dilakukan juga diperusahaan tetapi tidak keseluruhan. Pada umumnya sifat ingin tahu sangat dimiliki oleh setiap manusia. Disisi lain, pimpinan perusahaan lebih menekankan kepada imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Informasi yang jelas juga sangat berguna dalam menghindari gosip yang terdapat dilingkungan perusahaan.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Pihak pimpinan menyadari cara ini tidaklah suatu alat yang mudah dimengerti dan yang mudah dipelajari. Pemberian perhatian yang khusus sangatlah sukar dilakukan. Hal ini karena perusahaan dapat merasakan apakah memang perhatian itu diberikan tulus atau tidak. Pemberian perhatian diberikan perusahaan khususnya dengan memanggil para karyawan untuk memberikan pengarahan secara pribadi atau

komunikasi dua arah. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan jika ada waktu yang senggang dari perusahaan.

### **C. SISTEM KOMPENSASI YANG DITERAPKAN**

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya dapat mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat tersebut.

Tanpa diterapkan kompensasi yang baik maka akan dapat mengakibatkan perusahaan menghadapi kesulitan yang tidak dapat diatasi yang akhirnya akan mengakibatkan perusahaan bangkrut.

Peranan pimpinan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sangatlah besar sekali, sebab dengan kepemimpinan yang baik maka para anggota yang dipimpinnya dapat dengan senang hati terdorong hatinya untuk bekerja secara bergairah setiap harinya. Tanpa kegairahan kerja, maka pelaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan atau diembankan kepada masing-masing karyawan tidak akan tercapai.

Pada PT. Tambak Permai Sejahtera, kompensasi yang diterapkan adalah:

1. Kompensasi langsung, yaitu berupa gaji, upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung, yaitu berupa fasilitas yang diberikan.

Setiap anak kolam memegang masing-masing satu kolam. Dan pada satu periode, biasanya dibuka lahan atau kolam sebanyak 10 ( sepuluh ) kolam. Biasanya gaji yang

diberikan setiap bulannya sebesar Rp 500.000,00 ( lima ratus ribu rupiah ). Hal ini berlaku juga bagi tukang masak. Sedangkan mandor atau kepala lapangan diberikan gaji yang berbeda, yakni sebesar Rp 700.000,00 ( tujuh ratus ribu rupiah ). Dalam dua kali seminggu, karyawan menerima pinjaman sebesar Rp 50.000,00 ( lima puluh ribu ).

Selain gaji yang diterima setiap bulannya, perusahaan juga melakukan:

1. Memberikan THR sesuai dengan agama yang dianut oleh karyawan.
2. Memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, misalnya: menangkap pencuri, udang yang dihasilkan kolamnya mencapai target ( baik jumlah umur maupun jumlah kilogramnya ).
3. Memberikan jaminan kesehatan dengan pengobatan gratis yang ditanggung oleh perusahaan.
4. Menaikkan gaji bagi para karyawan yang telah lama bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Perusahaan memberikan jaminan bonus bagi para karyawan yang berprestasi, yang mencapai target hasil panen yang memuaskan selama kurun waktu 4 (empat ) bulan. Bonus yang diberikan sebesar 2 % dari laba keuntungan yang dihasilkan. Dan tentu saja karyawan akan bergiat untuk mencapai target karena bonus yang begitu besar.

## **D. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan**

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai keinginan dan harapan untuk mendapatkan balas jasa dari perusahaan yaitu berupa upah atau gaji. Upah merupakan pendorong utama untuk mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Apabila upah diberikan secara benar dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja di dalam mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dan apabila upah diberikan secara tidak benar atau belum dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dari karyawan, maka perusahaan bisa kehilangan karyawan karena mungkin karyawan tidak akan betah atau merasa kurang sesuai imbalan upah yang diterimanya, ini bisa juga menyebabkan karyawan yang memiliki kecakapan atau baik di dalam bekerja akan berhenti dan bila mereka tidak keluar mengakibatkan produktivitas kerja mereka mengalami penurunan karena mereka tidak termotivasi lagi bekerja setelah sekian lama.

Untuk menetapkan tingginya upah, maka perusahaan harus memperhatikan upah minimum dan kebutuhan fisik karyawan. Apabila kebutuhan fisik minimum karyawan tidak bisa dipenuhi atau ditutupi oleh upah yang diperoleh atau diterima maka semangat dan kegairahan kerja karyawan akan menurun sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas.



Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan untuk tingkat hidup minimum, yang meliputi antara lain :

- Pangan : Cukup makanan setiap hari untuk memulihkan tenaga yang diperlukan untuk hidup dan bekerja.
- Sandang : Cukup pakaian untuk menjaga kebersihan badan dan memberi perlindungan terhadap cuaca.
- Perumahan : Dapat memberikan perlindungan menurut syarat kesehatan yang baik.
- Higiene : Perawatan kesehatan dan kebersihan yang melindungi diri dari penyakit dan juga termasuk perawatan bila karyawan sakit.

Ada beberapa pihak yang menilai semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Tambak Permai Sejahtera, diantaranya:

#### 1. Atasan

Seorang atasan sangat wajar memberikan penilaian terhadap bawahannya, karena sehari-hari dia berhubungan dengan bawahannya. Seorang atasan akan tahu seorang karyawan itu mampu atau tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan.

## 2. Karyawan itu sendiri

Untuk menghindari unsur subjektivitas atasan, maka muncul ide untuk membuat penilaian sendiri oleh karyawan yang bersangkutan. Maksudnya karyawan itu memberikan penilaian terhadap prestasi kerjanya sendiri, apakah sudah baik atau tidak.

## 3. Rekan sekerjanya

Ada cara lain yang ditawarkan, yakni penilaian berganda artinya: penilaian satu orang karyawan dinilai oleh karyawan yang lain.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan bahwa yang menjadi dasar pemimpin perusahaan menilai seorang karyawan tersebut baik atau tidak dengan memperhatikan:

1. Hasil akhir yakni menyangkut produksi udangnya setelah panen nantinya.
2. Kepatuhan dalam melakukan setiap perintah yang diberikan, namun ini kurang objektif karena yang menilainya hanya pimpinan saja.

Karena menurut pemimpin tersebut keseriusan anak kolam didalam bekerja seperti didalam ketepatan didalam pemberian makanan, menjaga kolamnya dari usaha pencurian, membersihkan sampah dan rumput dari kolamnya sampai menabur obat-

obatan kedalam kolamnya akan mencerminkan kerajinan dan keseriusan anak kolam tersebut, karena masing-masing anak kolam tersebut hanya mengurus atau mengawasi kolamnya masing-masing dan tidak ikut serta didalam kegiatan kolam yang lainnya, paling tidak saat jaga pagi mereka bisa bersama-sama bekerja. Dalam hal ini, pemimpin perusahaan juga menjelaskan bahwa target produksi sudah dapat dihitung atau ditentukan berdasarkan jumlah benur yang ditabur kedalam kolam seperti contoh penelitian dalam kurun waktu tahun 2004 – 2006 jumlah benur yang ditabur sebanyak 150.000 ( seratus lima puluh ribu ) ekor. Maka jumlah produksi udang yang ditargetkan sebanyak 3 (tiga) ton sehingga bila kurang berarti kegagalan, bila lebih berarti keberhasilan. Dalam hal ini faktor-faktor kegagalan sangat kecil terjadi bila semua instruksi dilakukan secara benar dan tepat oleh karyawan, karena penyakit yang paling sering dialami dan terjadi telah ada obatnya sehingga pengetahuan pemilik tambaklah didalam menggunakannya dan memanfaatkannya dan kemungkinan lain yang dapat mengakibatkan produksi udang menurun seperti pencurian harus dilakukan masing-masing pemelihara kolam, dalam hal ini anak kolam sendiri. Sehingga yang paling berperan aktif disini adalah anak kolam, karena untuk memberitahukan ciri-ciri penyakit yang terjadi pada kolamnya harus dia sendiri, karena dialah yang sering memperhatikan kolamnya, dan hal ini harus cepat dilaporkan agar dapat segera diatasi.

Berikut ditampilkan proses kegiatan secara keseluruhan dari PT. Tambak Permai Sejahtera pada hari ke-115, yang mana tabel tersebut berhubungan langsung dengan penilaian yang dilakukan perusahaan tersebut, apakah karyawan tersebut berhasil dan mendapatkan bonus atau tidak?



**Tabel 3.2**  
**PT. Tambak Permai Sejahtera**  
**Proses Kerja Dalam 115 Hari**

Kolam/Jam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
06:00	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
10:00	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
14:00	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18:30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
23:30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Total pakan (Kg)/hari	25	25	23	25	23	20	25	25	25	25
Nama	Heri	Agus	Good	Ari	Alex	Rio	Jhon	Santo	Arif	Ewin
Jumlah Benur (dalam ribuan)	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor	150 ekor
Target (Ton)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Realisasi (Ton)	3,2	1	3,2	4,2	2,4	2,2	4	3,5	3	3,2
Ket.	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓

Sumber: *PT. Tambak Permai Sejahtera*

Ket:      ✓ = berhasil                      ✗ = gagal

Pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi dalam hal menjaga tambak dari usaha pencurian sampai dengan hasil kolam yang mencapai target yang mana dihitung sampai umur udang dipanen, yakni selama 4 ( empat ) bulan lamanya.

Perusahaan juga memberikan hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan para karyawan terutama dalam melakukan pekerjaan rutin dan merupakan kegiatan yang paling vital yang harus dilakukan para karyawan tersebut seperti yang telah disebutkan sebelumnya yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pelanggaran yang pertama akan mengurangi bonus yang telah ditetapkan sebelumnya yakni sebesar 2 % dari bonusnya.
2. Pelanggaran yang kedua akan mengurangi bonus sebesar 2 % dari bonusnya, sama seperti pertama.
3. Pada pelanggaran ketiga perusahaan tidak lagi memberikan bonus kepada karyawan tersebut seperti yang telah dijanjikan sebelumnya, tetapi apabila berhasil pemimpin perusahaan akan mengambil kebijaksanaan sendiri menyangkut pemberian bonus kepada karyawan tersebut.

Namun didalam pemberian hukuman tersebut pemimpin juga memberikan peringatan kepada karyawan tersebut untuk kesalahan yang sama untuk tidak diulangi kembali dan apabila masih diulangi lagi baru akan diberikan hukuman.

Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa dalam memelihara udang mulai dari bibit atau benur sampai saat masa umur cukup, yakni 4 ( empat ) bulan memerlukan perhatian yang cukup serius karena sifat udang tersebut yang cukup sensitif dimana pengaruh makanan, obat sampai cuaca dapat mempengaruhi. Sehingga dengan adanya sistem kompensasi yang tersebut diatas dan dengan jaminan bonus 2 % yang dapat membuat para karyawan lebih bergiat bekerja, bertanggung jawab terhadap kolamnya masing-masing dan dapat bersaing secara sehat.

#### **E. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi**

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentulah tidak semudah membalikkan telapak tangan dan semudah didalam berbicara. Namun bagaimanapun juga bila ingin berhasil harus berani menghadapi hambatan atau kendala-kendala yang ada. Hambatan yang sebenarnya bukanlah suatu tembok dan jalan buntu, tetapi merupakan hanya ujian semata yang justru harus dapat dilalui dan dihadapi.

Adapun hambatan-hambatan yang didapat PT. Tambak Permai Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Target penjualan dan realisasi penjualan tidak dapat dicapai dikarenakan banyaknya usaha yang bergerak dibidang yang sama.

2. Harga penjualan udang tersebut selalu bersaing dengan produk sejenis yang ada dipasar yang telah terlebih dahulu menguasai pasar baik dari segi harga dan kualitas udang tersebut.
3. Pengaruh musim merupakan salah satu hambatan yang harus dihadapi oleh perusahaan tersebut, seperti contoh: musim hujan. Curah hujan yang meninggi dan terus menerus tidaklah bagus bagi perkembangan udang. Karena curah hujan yang tinggi, secara otomatis Ph air didalam kolam akan berubah secara drastis yang akan mengakibatkan udang tersebut tidak dapat berkembang dengan baik, dan apabila itu terjadi, maka udang tersebut akan lebih awal dipanen dari target yang telah diperhitungkan atau ditetapkan , dan inilah yang disebut dengan gagal panen.
4. Hambatan yang paling menakutkan adalah perampok dan penjarahan yang akan mengambil hasil dari pada udang tersebut.
5. Ditemukan pihak karyawan yang tidak disiplin sebagaimana yang diharapkan perusahaan.
6. Cara otoriter, dimana inspirasi dari anggota lainnya tidak diikuti secara aktif dalam pengambilan keputusan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis dan evaluasi pada bab IV di atas, maka pada bab V ini penulis memberikan kesimpulan, selanjutnya memberikan saran guna mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan.

#### A. Kesimpulan

1. Semangat dan kegairahan kerja karyawan belum semaksimal mungkin diterapkan, sehingga aktivitas dan kegiatan kerja karyawan menurun.
2. Semangat dan kegairahan kerja karyawan pada perusahaan ini menurun yang diakibatkan oleh minimnya pendapatan yang diperoleh (diterima) oleh karyawan.
3. Semangat dan kegairahan kerja karyawan pada perusahaan ini menurun karna kepemimpinan yang dipakai perusahaan ini di dalam menjalankan tugasnya masih ditemukan bersifat otokratis dimana pemimpin perusahaan mempunyai wewenang yang sesuka hatinya dimana ia dapat mengambil keputusan untuk mengangkat dan memberhentikan karyawan yang ada di perusahaan yang dipimpinnya.
4. Dalam pemberian penghargaan sebagai upaya peningkatan motivasi belum diterapkan dengan baik dimana tidak dilakukan secara kontinu.

5. Dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan menggunakan 2 (dua) cara, yaitu : menggunakan metode motivasi positif, dan metode motivasi negatif.

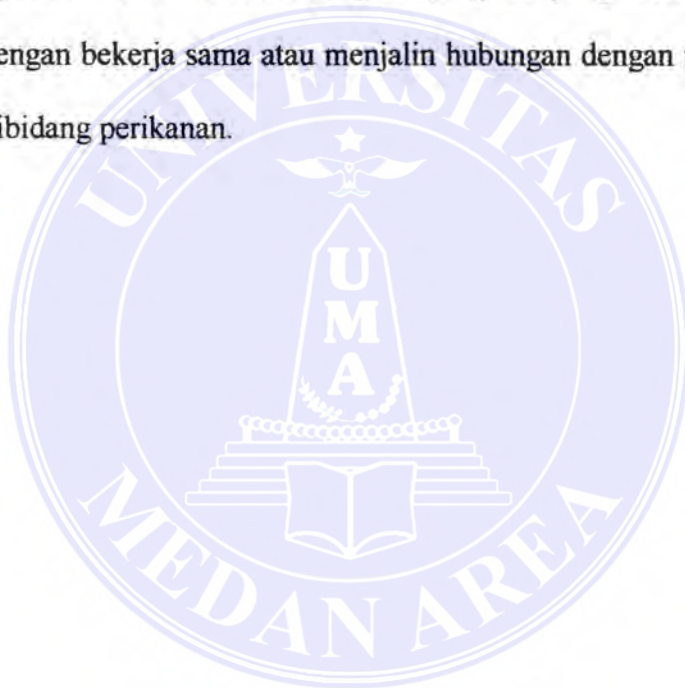
Penerapan metode motivasi positif antara lain dengan pemberian:

- Penghargaan terhadap pekerjaan
- Informasi
- Pemberian perhatian yang tulus terhadap karyawan sebagai seorang individu.

## **B. Saran**

1. Tingkat semangat dan kegairahan kerja karyawan sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian pendapatan (kompensasi) yang lebih memuaskan lagi bagi setiap karyawan.
2. Diharapkan adanya tambahan penjaga selain karyawan tetap (anak kolam) untuk menjaga tambak sehingga dapat terhindar dari perampokan dan penjarahan yang akan mengambil hasil kolam/udang.
3. Diharapkan agar perusahaan dapat menambah jenis motivasi lain kepada karyawannya sehingga mereka dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka terutama di dalam pemeliharaan udang.

4. Perusahaan perlu melakukan pembagian upah berdasarkan menikah dan yang belum menikah karena terdapat perbedaan di dalam kebutuhan masing-masing karyawan tersebut.
5. Untuk memenuhi kebutuhan pasar dan menjaga kestabilan harga jual, agar waktu panen hasil kolam diatur dengan baik.
6. Perlu dipikirkan dan membuat program-program pengembangan hasil budi daya kolam dengan bekerja sama atau menjalin hubungan dengan instansi-instansi yang terkait dibidang perikanan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulyani , **Manajemen Organisasi**, Edisi I, Cetakan I, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1993.
- Alex S. Nitisumito, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Cetakan III, Ghalia Indonesia, 1994.
- Bambang Kusariyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No. 95, Cetakan Kedua, Penerbit, PT. Binaman Presindo, Jakarta, 1996.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Cetakan Keempat, 1995.
- Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi III, Cetakan I, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993.
- Moekijat, **Azas-Azas Organisasi**, Edisi I, Cetakan Ketiga, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1995.
- Muchdarsyah Sunungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bina Aksara, Jakarta, 1992.
- S. Nasution dan M.Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah**, Edisi Ke IV, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Sondang P.Siagian, **Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**, Edisi I, Penerbit CV.Masagung, Jakarta, 1996.
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi Ke VII, Cetakan Keduabelas, Penerbit Tarsito, Bandung, 2001.