

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. EFFEM INDONESIA MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

YULITA HASIBUAN
00 830 0063



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2007

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. EFFEM INDONESIA
MEDAN**

Nama Mahasiswa : Yulita Hasibuan

No. Stambuk : 00 830 0063

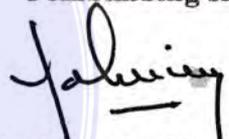
Jurusan : Manajemen

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

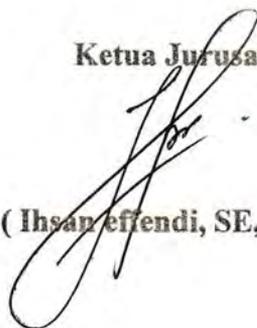

(Drs. H. Jhon Hardy, MSi)

Pembimbing II


(H. Syahrjandy, SE, MSi)

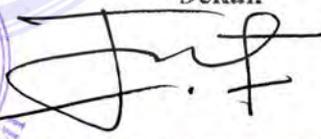
Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Ihsan effendi, SE, MSi)

Dekan




(Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd)

Tanggal Lulus :

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini, dengan judul : **“ PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. EFFEM INDONESIA MEDAN.”**

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan skripsi program Starta 1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menemukan berbagai kesulitan terutama dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan, walaupun demikian skripsi ini dapat juga penulis susun sampai dengan selesai, berkat dari Bapak/Ibu Dosen Pembimbing serta dorongan dan informasi dari rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa uraian maupun isi serta bahan yang dipergunakan belumlah sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun agar karya tulis ini dapat lebih sempurna lagi.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.A Ya'kub Matondang, MA, selaku Ketua Umum dan Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.H. Sya'ad Afifuddin, SE,MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi dan H. Syahriandy, SE, MSi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, saran-saran dan petunjuk hingga selesainya skripsi ini.

5. Seluruh Staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan nasehat- nasehat dan ilmu kepada penulis selama mengikuti pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Seluruh staff/karyawan PT. EFFEM INDONESIA MEDAN yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa/I di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan kepada penulis.
8. Teman-teman (terutama Rere Lubis, Maesa Budi Nst, M.Suryanto, NJ. Tarigan) dan semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.
9. Teristimewa buat orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan semangat, moril maupun materil serta doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Akhirnya kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik mereka yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dan juga berharap semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak khususnya rekan-rekan mahasiswa/I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Medan, 2007

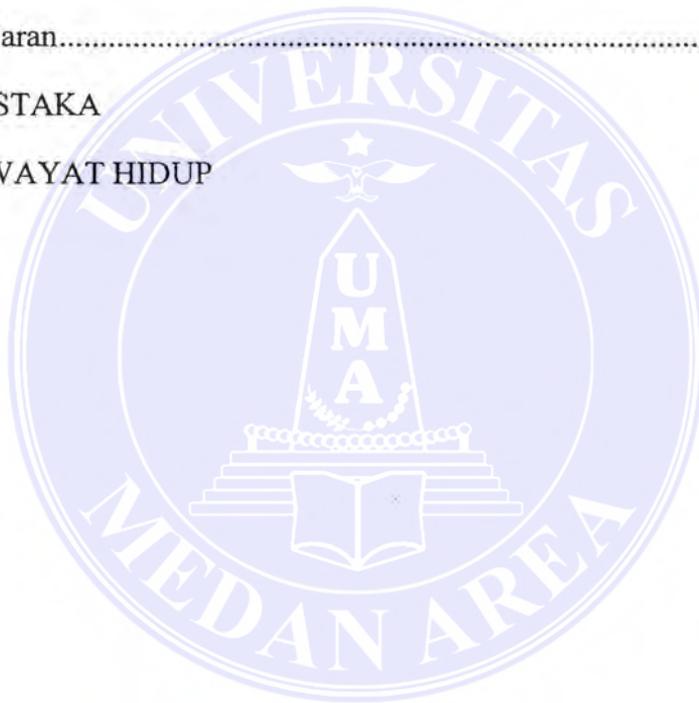
Penulis,

YULITA HASIBUAN

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| RINGKASAN | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Alasan Pemilihan Judul..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 2 |
| C. Hipotesis..... | 3 |
| D. Luas dan Tujuan Penelitian..... | 3 |
| E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data..... | 3 |
| F. Metode Analisis | 4 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | 6 |
| A. Pengertian Motivasi | 6 |
| B. Prinsip-Prinsip dalam Pemberian Motivasi..... | 11 |
| C. Pengertian Semangat Kerja | 17 |
| D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja..... | 18 |
| E. Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja | 22 |
| BAB III PT EFFEM INDONESIA MEDAN..... | 24 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 24 |
| B. Langkah-langkah Pemberian Motivasi yang Diterapkan..... | 35 |

| | |
|---|----|
| C. Jenis-jenis Motivasi Kerja yang diterapkan | 40 |
| D. Produktivitas Kerja yang Dicapai | 43 |
| E. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Effem Indonesia Medan..... | 45 |
| BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI..... | 47 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 63 |
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |



DAFTAR TABEL

| <i>Tabel</i> | <i>Judul/Teks</i> | <i>Halaman</i> |
|---------------------|---|-----------------------|
| Tabel 1. | Jumlah Karyawan Per Departemen di PT Effem Indonesia Medan Tahun 2006. | 34 |
| Tabel 2. | Tunjangan Pengobatan di PT Effem Indonesia Medan..... | 38 |
| Tabel 3. | Tunjangan bersalin d PT Effem Indonesia Medan..... | 38 |
| Tabel 4. | Upah Selama Sakit di PT Effem Indonesia Medan..... | 39 |
| Tabel 5. | Jenis Cuti Yang Diberikan Perusahaan | 41 |
| Tabel 6. | Jumlah karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2006..... | 43 |
| Tabel 7. | Tingkat Usia dan Pendidikan Karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2006. | 43 |
| Tabel 8. | Jumlah Karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2007..... | 44 |
| Tabel 9. | Identitas Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| Tabel 10. | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 49 |
| Tabel 11. | Pimpinan menetapkan prosedur dalam melakukan pekerjaan | 49 |
| Tabel 12. | Pimpinan fleksibel dalam menerapkan prosedur kerja | 49 |
| Tabel 13. | Pimpinan memperlihatkan contoh atau teladan yang baik kepada karyawan | 50 |
| Tabel 14. | Pimpinan meminta saran atau masukan dari karyawan | 50 |
| Tabel 15. | Pimpinan selalu berkomunikasi dan bekerjasama dengan bawahan..... | 50 |
| Tabel 16. | Pimpinan selalu melakukan pembinaan dengan menerapkan sistem karir dan prestasi | 51 |
| Tabel 17. | Pimpinan memberikan kesempatan untuk mendiskusikan masalah-masalah kerja | 51 |

| | |
|--|----|
| Tabel 18. Pimpinan selalu menilai motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan | 52 |
| Tabel 19. Pimpinan selalu memberikan hukuman dan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam pelaksanaan tugas | 52 |
| Tabel 20. Pemberian petunjuk dari pimpinan sebelum melakukan tugas | 52 |
| Tabel 21. Pengawasan pekerjaan oleh pimpinan | 53 |
| Tabel 22. Absensi kerja pegawai..... | 53 |
| Tabel 23. Tingkat kesejahteraan pegawai mempengaruhi motivasi kerja karyawan | 53 |
| Tabel 24. Pemberian insentif dan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan | 54 |
| Tabel 25. Kesempatan untuk menambah keterampilan dan pendidikan..... | 54 |
| Tabel 26. Kesempatan mendapatkan pendidikan menambah motivasi bekerja | 54 |
| Tabel 27. Kejenuhan pada posisi pekerjaan | 55 |
| Tabel 28. Kondisi tempat kerja | 55 |
| Tabel 29. Suasana tempat kerja merupakan faktor untuk meningkatkan motivasi | 55 |
| Tabel 30. Peraturan tegas untuk memotivasi bekerja..... | 56 |
| Tabel 31. Data Hasil Jawaban Angket Motivasi (x) di PT Effem Indonesia Medan..... | 57 |
| Tabel 32. Data Hasil Jawaban Angket Semangat Kerja (y) di PT Effem Indonesia Medan | 58 |
| Tabel 33. Data Hasil Jawaban Korelasi Hubungan Variabel (X) dan Variabel (Y) di PT Effem Indonesia Medan | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Motivasi merupakan salah satu unsur yang ada di manajemen dan dalam prosesnya diarahkan kepada pengarahannya karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Efektifnya akan diketahui pada hasil pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Efektif tidaknya pemberian motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan tergantung pada desain sistem pemberian motivasi itu sendiri, dan penerapannya secara tepat dan berdaya guna.

Di dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin tidak menjalankan semua pekerjaannya secara sendiri, tetapi dibantu oleh sejumlah orang untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam meningkatkan prestasinya. Berbagai macam tingkah laku dan karakter pegawai tersebut perlu dimotivasi dan diarahkan agar tercapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Di samping itu, sebagai seorang pemimpin, harus dapat memberikan perhatian yang serius terhadap para karyawan atau pegawainya.

Hal ini perlu dilakukan, karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kelemahan serta kekurangan antara lain penurunan ketahanan fisik bila secara terus menerus bekerja, emosi yang cenderung labil karena lelah dalam bekerja. Manusia

juga bukan mesin yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan cara berfikir tersendiri.

Jadi pemberian motivasi mutlak diperlukan karena hal ini merupakan suatu kebijaksanaan yang dapat digunakan dalam kegiatan organisasi atau perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja.

PT Effem Indonesia Medan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja karyawannya melalui pemberian motivasi. Penelitian awal yang penulis lakukan pada PT Effem Indonesia Medan, motivasi yang dilaksanakan sudah bagus dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak kepada peningkatan semangat kerja karyawan.

Pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh PT Effem Indonesia Medan antara lain adalah memenuhi kebutuhan untuk perumahan, makanan, adanya jaminan sosial, rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian penghargaan, kenaikan jabatan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi, mengirim karyawan untuk mengikuti seminar maupun pelatihan yang selalu diadakan instansi yang terkait.

Karena motivasi merupakan perhatian utama dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul : "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT EFFEM INDONESIA MEDAN".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis, maka dijumpai adanya rumusan masalah, yaitu : "Berapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

C. Hipotesis

“Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.¹

Sehubungan dengan permasalahan diatas, penulis mencoba membuat hipotesa yaitu :”Pengaruh motivasi diduga berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan pada PT Effem Indonesia Medan”.

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya berkisar pada motivasi dan semangat kerja pada PT Effem Indonesia Medan, sedangkan data yang diambil dalam penelitian ini adalah 20 % dari seluruh karyawan di PT Efem Indonesia Medan yang berjumlah 153 orang karyawan, jadi sampel yang dipergunakan adalah 36 orang karyawan.

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian adalah :

1. Mengetahui pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh PT Effem Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT Effem Indonesia Medan.

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan dua macam metode penelitian yaitu :

¹ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Edisi Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1995, Hal. 39.

1. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan cara :

- a. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT Effem Indonesia Medan.
- b. Observasi adalah kegiatan melakukan pengamatan terhadap sesuatu yang menjadi objek penelitian.
- c. Wawancara adalah metode pengumpulan data secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pihak – pihak yang berwenang didalam perusahaan tersebut.

F. Metode Analisis

Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan, maka dipakai perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana : r_{xy} = Koefisien Korelasi

- n = Jumlah Responden
 x = Motivasi
 y = Semangat Kerja Karyawan

Untuk melihat kadar tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka akan dipergunakan tabel interpretasi berikut ini :

Tabel Interpretasi koefisien korelasi

| | |
|-----------------|--------------------------------|
| 0,00 < r < 0,19 | sangat rendah/sangat lemah |
| 0,20 < r < 0,39 | rendah/lemah |
| 0,40 < r < 0,59 | cukup/sedang |
| 0,60 < r < 0,79 | erat atau tinggi |
| 0,80 < r < 1,00 | sangat erat atau sangat tinggi |

(Arikunto, 1999 : 123)

Namun untuk menguji hipotesis, signifikan atau dapat diterima positif, tidak hanya dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi saja, diteruskan dengan uji t, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian untuk mengetahui sejauh mana persentase pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan adalah dengan menggunakan rumus Determinan menurut Arikunto (1999 : 45) yaitu :

$$D = r^2 \cdot 100 \%$$

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Motivasi

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan, tetapi mungkin juga tidak. Oleh karena itu diperlukan adanya motivasi (dorongan) yang datang dari seorang pimpinan terhadap bawahannya dengan jalan melibatkan menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia agar bertindak dengan baik.

Motivasi biasanya berhubungan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya selalu di identikkan terhadap pemberian bonus dan komisi dalam bentuk upah insentif, fasilitas-fasilitas lain yang di inginkan pegawai tersebut.

Untuk penjelasan lebih lanjut tentang motivasi penulis telah mengemukakan pendapat dari para ahli, antara lain :

“Motivasi adalah merupakan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahannya sedemikian rupa, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.¹

“Motivasi di artikan sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tercapainya tujuan yang di inginkannya”.²

“Motivasi (dari bahasa latin, Motivus) yang berarti sebab, alasan dasar,

¹ Siagian. P. Sondang, 1998, **Filsafat Administrasi**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, hal. 14

² T. Han Handoko, 1999, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE -UGM, Yogyakarta, hal. 68

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

pikiran dasar, dorongan seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang sangat berpengaruh terhadap tingkat laku manusia”.³

Dari defenisi diatas maka jelaslah bahwa seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh apabila ada motivasi dari perusahaan.

Unsur-unsur yang terdapat di dalam motivasi antara lain adalah dorongan, keinginan, serta tujuan dari tingkah laku yang merupakan refleksi sekumpulan kebutuhan kepuasan pegawai di tempatnya bekerja. Perusahaan harus dapat membangkitkan semangat bekerja para pegawai, karena dengan semangat tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan terus meningkatkan produktifitas kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai harus didasarkan kepada kebutuhan dan keinginan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu pimpinan yang memotivasi bawahannya sangat perlu memahami dan mengerti tingkatan dari kebutuhan pegawainya.

Beberapa kebutuhan untuk menjelaskan prilaku manusia melalui tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, atau tingkatan kebutuhan yang lebih rendah dari tingkatannya sampai ke tingkatan yang lebih tinggi. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarku, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), yaitu : kebutuhan makanan, minuman, perumahan, seks, jaminan sosial, periode istirahat on the job.

- b. Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman (Safety and Security Needs), yaitu : perlindungan dan stabilitas, pengembangan pegawai, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, jaminan pensiun, asuransi.
- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs), yaitu : kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki, kelompok kerja formal dan informal, kegiatan-kegiatan yang di sponsori perusahaan, acara-acara peringatan.
- d. Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs), yaitu : status atau kedudukan, reputasi dan prestasi, penghargaan.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs), yaitu : penggunaan potensi diri, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, pengembangan keterampilan".⁴

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, di gantikan kebutuhan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, tetapi masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang hanya intensitasnya lebih kecil.

Hal ini banyak berguna bagi pimpinan dalam memotivasi pegawai. Dimana dapat memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individual, tetapi juga perilaku terhadap kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka.

Disamping itu juga dapat meningkatkan kebutuhan yang relatif kecil memuaskan apabila mereka dapat menghadapi suatu ancaman. Pada garis besarnya pemberian motivasi dapat digolongkan menjadi 2 (dua) bahagian, yaitu :

a. Motivasi Positif

Merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan suatu yang di inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi Negatif

Merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mampu melakukan sesuatu yang di inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan-kekuatan ataupun ancaman.⁵

Setiap manajer dapat menggunakan kedua motivasi ini dalam keadaan berimbang (proposional). Apabila pimpinan percaya bahwa ketakutan atau ancaman akan mendatangkan hasil yang lebih baik, maka mereka akan menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya apabila pimpinan berkeyakinan bahwa kesenangan akan menjadi dorongan untuk bekerja, maka ia akan menggunakan motivasi positif.

Atas dasar probabilitas usaha, pengharapan yang di rasakan, usaha di jalankan, prestasi di capai, penghargaan diterima, kepuasan terjadi, dan ini mengarahkan ke usaha di masa yang akan datang.

Motivasi dapat dilakukan dengan 2 (dua) teknik, yaitu :

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah penggerak kemauan yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada “ Internal Motives ” pekerja dengan memberikan perangsang / insentif. Karena internal motives yang menonjol pada masing-masing orang

berbeda satu sama lainnya, maka insentif itupun berbeda pula corak bentuknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai yang dimotivier.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung merupakan berbagai kegiatan dalam manajemen yang secara implisit mengarah kepada “Inciting Internal Motives“ serta pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi. Berbagai kegiatan ini terutama terwujud dalam usaha-usaha yang mengarah kepada :

a. Sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan organisasi.

Usaha ini dapat dilakukan dengan jalan, yaitu :

- 1) Pemberian pengertian yang mendalam kepada para pegawai tentang bagaimana tujuan daripada organisasi tersebut.
- 2) Pemberian pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi atau memberi manfaat kepada para pegawainya.
- 3) Pemberian pengertian bahwa tujuan organisasi tidak bertentangan dengan aspirasi masing-masing individu.

b. Pembinaan kondisi organisasi kearah kondisi yang Favourable untuk berprestasi.

Usaha ini dapat dilakukan dengan fakta-fakta pada bidang sebagai berikut :

- 1) Social Condition, yaitu orang akan lebih giat bekerja dalam organisasi dimana terdapat kondisi sosial dalam organisasi menurut pandangannya sehingga memuaskan.

- 2) **Associantion Condition**, yaitu orang akan lebih giat bekerja dalam organisasi dimana terdapat hubungan kerjasama dan saling mengerti antara pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) **Customary and Confirmity Working Condition**, yaitu orang akan lebih giat bekerja dalam organisasi dimana jalinan prosedur dan metode yang digunakan sudah cukup jelas dan dikenal dengan baik.⁶

Dari keterangan tersebut diatas jelas sekali bahwa baik itu motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung adalah sama pentingnya dalam menggerakkan kemampuan kerja pegawai. Apabila dilihat dari segi biaya serta tenaga kerja yang diperlukan, maka motivasi langsung relatif lebih banyak memerlukan biaya dan tenaga kerja daripada motivasi tidak langsung. Maka sudah sepantasnya motivasi langsung baru dilaksanakan bilamana motivasi tidak langsung kurang memadai hasilnya.

B. Prinsip-Prinsip dalam Pemberian Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

- a. **Motivasi positif**, merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Pelaksanaan motivasi positif dapat juga dilakukan dengan memberikan berbagai insentif yang dapat berupa :

1) Material Insentif

Adalah pemberian incentiva atau premi/perangsang dalam bentuk uang atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang. Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisik, misalnya kebutuhan untuk mendapatkan sandang dan pangan maupun untuk memperoleh tempat tinggal yang layak.

2) Non Material Insentif.

Adalah segala jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan :

a) Pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan .

Pemberian penghargaan adalah pemberian sesuatu berupa balas jasa yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Cara ini sering diabaikan oleh pimpinan dan itu menyebabkan terganggunya kelancaran dari pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Karena hal itu bisa meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai.

b) Persaingan adalah sebagai suatu kondisi dimana terdapat perlombaan antara seorang dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, walaupun dalam praktek persaingan ini bisa juga menimbulkan dampak yang berakibat negatif atau merugikan. Persaingan yang menimbulkan dampak negatif disini maksudnya ialah terjadinya

yang bisa berbuat baik dari dirinya dan kemungkinan orang tersebut bisa melebihi posisinya dalam hal pekerjaan atau dengan kata lain tidak ingin melihat temannya naik ke posisi yang juga diinginkannya.

c) Kebanggaan.

Kebanggaan adalah rasa puas dari seseorang setelah melakukan suatu tugas yang berhasil dengan baik atau mencapai prestasi tertentu.

d) Partisipasi.

Partisipasi adalah dukungan yang diberikan jika adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahan di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan partisipasi ini diharapkan terwujudnya kepuasan oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

- b. Motivasi negatif, merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar orang mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah kekuatan-kekuatan ataupun ancaman.⁷

Jenis pertama memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu yang berupa hadiah, bisa wujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan jenis kedua menggambarkan bahwa apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, maka hal ini dilakukan dengan jalan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan atau uang, atau kemungkinan kehilangan jabatan.

⁷ Moekijat, 1999, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung, hal. 59.

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

Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang mungkin tidak efektif bagi orang lain. Seseorang dengan cara sindiran saja mungkin sudah tahu maksudnya, tetapi orang yang tidak mengerti harus dilakukan dengan cara menegurnya.

Ada beberapa cara untuk menaikkan semangat dan kegairahan kerja dari karyawan, baik bersifat material maupun non material tergantung pada motivasi dan kondisi perusahaan serta tujuan yang ingin dicapai seperti :

a. Memperhatikan kebutuhan rohani.

Gaji yang diterima karyawan belumlah cukup untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, tapi kebutuhan rohani ini juga sangat penting seperti penyediaan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, kebutuhan keikutsertaan, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan untuk ketentraman jiwa.

b. Gaji karyawan yang cukup.

Setiap perusahaan sudah sepatutnya dapat memberikan gaji yang cukup bagi pegawai. Pengertian disini sifatnya relatif, jumlah yang dibayarkan harus cukup tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan gaji yang diberikan perusahaan akan dapat memberikan semangat dan gairah kerja bagi pegawainya.

c. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus dapat menempatkan posisi pegawainya pada posisi yang tepat. Yaitu menempatkan pegawainya pada posisi yang benar-benar mampu. Seandainya penempatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya, hal ini akan mengakibatkan jalannya perusahaan tidak lancar dan kurang baik, dan dalam pencapaian sasaran akan menemui hambatan-

d. Menciptakan suasana yang santai.

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan ketegangan dan kebosanan kerja bagi pegawai. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka pihak perusahaan perlu sekali menciptakan suasana yang santai dan kondusif bagi pegawainya. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi kebosanan antara lain seperti melakukan piknik bersama, melakukan pertandingan olahraga diantara pegawai perusahaan itu sendiri dan kegiatan yang bermanfaat lainnya.

e. Harga diri perlu mendapat perhatian.

Perusahaan yang baik biasanya memiliki tenaga ahli sehingga hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan demikian perusahaan dapat maju dan berkembang karena cara kerja dari pegawai cukup baik. Namun hal ini bisa menjadi suatu batu loncatan bagi pegawai yang ingin jenjang karirnya naik seperti atasan mereka.

f. Memberikan kesempatan untuk maju.

Semangat dan gairah kerja pegawai akan meningkat apabila mereka mempunyai harapan untuk naik keposisi yang lebih tinggi dari yang dicapainya saat ini. Beberapa usaha yang dapat dilakukan saat ini oleh pihak perusahaan adalah menaikkan gaji sesuai dengan pangkat dan golongannya serta masa kerjanya, diadakan mutasi bagi pegawai yang tidak berkembang dan promosi bagi pegawai yang mempunyai dedikasi dan prestasi yang tinggi.

g. Perasaan aman.

Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan oleh pihak instansi bagi pegawainya. Ini untuk menciptakan perasaan aman sehingga dapat

menstabilkan keadaan dan kondisi dari instansi yang disesuaikan dengan perkembangan jaman.

h. Karyawan perlu diajak berunding.

Sekali-kali para pegawai perlu diajak berunding dalam menghadapi setiap permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam perundingan ini keikutsertaan pegawai perlu sehingga mereka merasa sebagai bagian dari instansi. Jika tidak disertakan dalam setiap masalah yang dihadapi maka ini akan berakibat kurangnya tanggung jawab bagi pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

i. Pemberian insentif.

Guna memberikan semangat kerja terhadap pegawainya, instansi dalam hal ini memberikan penghasilan tambahan bagi pegawai yang berprestasi. Dalam memberikan insentif ini hendaknya instansi mengadakan penelitian lebih lanjut kepada pegawainya terhadap kemampuan dan kemauan sipegawai dalam menjalankan setiap tugas agar produktivitas pegawai dalam bekerja tercapai.

j. Fasilitas yang menyenangkan.

Bila keadaan perusahaan memungkinkan untuk membuat suatu fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja pegawainya maka sudah sewajarnya bagi pihak instansi memberikan pelayanan berupa fasilitas yang memadai atau menyenangkan sehingga tingkat kerja yang diharapkan dapat meningkat dan berdaya guna.

Ini merupakan beberapa hal yang mungkin dapat menimbulkan rasa senang bagi pegawai dalam bekerja dan menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

C. Pengertian Semangat Kerja

“Semangat adalah ilmu tentang perkaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya agar tenaga kerja dapat mencapai prestasi kerjanya yang tinggi (efektif) dalam suasana yang tenteram aman dan nyaman”.⁸

Pengertian tentang semangat adalah pengertian tentang potensi yang terkandung dalam diri manusia, yang dikaitkan dengan pendayagunaan di berbagai kegiatan atau usaha yang ada. Keterlibatan manusia yang dimaksudkan adalah keterlibatan pada unsur-unsur atau metode-metode “jasa” atau “tenaga kerjanya”. Bentuk hubungan yang terjadi lalu menjadi bentuk hubungan kerja.

“Semangat adalah ilmu serta penerapannya yang berusaha untuk menyasikan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya dengan tujuan tercapai produktivitas, dan efisiensi setinggi-tingginya melalui pemanfaatan manusia seoptimal mungkin”.⁹

Semangat mencakup semua usaha yang disumbangkan manajemen kepada organisasi. Selain itu juga, mencakup faktor-faktor yang besar pengaruhnya seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, teknologi, investasi dan lain-lain.

⁸ Bedjo Siswanto, 1997, **Manajemen Tenaga Kerja**, Cetakan II, Sinar Baru, Bandung., hal. 43.

⁹ Sumarmur PK, 1998, **Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja**, Cetakan VII, Gunung Agung, Jakarta, hal. 56.

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
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

Semangat pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian membuat orang selalu mencari kebaikan dan peningkatan bagi hidupnya. Orang yang demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif dan kritis terhadap hal-hal baru dan perubahan-perubahan.

Semangat kerja merupakan hal pokok dalam pencapaian suksesnya perusahaan. Karena itu manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak faktor-faktor lainnya harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi didalam perusahaan yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan laba yang direncanakan. Kemampuan meningkatkan produktivitas tergantung pada keahlian manajemen perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya alam termasuk didalamnya manusia.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peran tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan semangat baik secara individu maupun berkelompok. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu, karena peran serta tenaga kerja disesuaikan dengan metode atau ilmu yang diperoleh dari berbagai kesempatan maupun seminar yang didapatkan dan selalu berubah oleh berbagai faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat adalah :

1. Tingkat pendidikan

2. Keterampilan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

3. Disiplin
4. Motivasi
5. Sikap dan etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat upah/penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Hubungan perburuhan
13. Manajemen
14. Kesempatan berprestasi¹⁰.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat tersebut, dapat diharapkan para tenaga kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan akhirnya produktivitas dapat ditingkatkan.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan menyebabkan profit yang diperoleh perusahaan menjadi tinggi. Jika perusahaan mencapai profit yang tinggi maka kebutuhan karyawan sedikit banyaknya dapat terpenuhi sehingga mereka bekerja dengan loyalitas dan disiplin yang tinggi.

Untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat karyawan, dilakukan berbagai pendekatan antara lain :

- a. Pendekatan manajerial yang dilakukan melalui penerapan manajemen yang tepat dan serasi bagi terwujudnya produktivitas tenaga kerja yang tinggi seperti melalui perbaikan prasarana/peningkatan sarana.
- b. Pendekatan teknologi kebijaksanaan alih dan penerapan teknologi berdasarkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.
- c. Pendekatan ketrampilan dalam penggunaan mesin-mesin”¹¹

Pendekatan ini dimaksudkan agar meningkatkan produksi dan menghindari terjadinya perusakan-perusakan bahan baku, maupun sumber-sumber daya lainnya.

Dari ketiga pendekatan diatas bahwa untuk meningkatkan semangat karyawan, kebutuhannya perlu juga diperhatikan baik itu kebutuhan prasarana kerja, atau performance sarana maupun kebutuhan motivasinya sendiri.

Secara sadar atau tidak sadar seseorang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan apa yang ia inginkan. Manusia berupaya hidup dan memiliki keinginan-keinginan, apabila kebutuhan tertentu terpenuhi maka kebutuhan-kebutuhan lain akan muncul. Proses ini tidak pernah berhenti, ia berkelanjutan dari kelahiran hingga kematian, melakukan usaha-usaha untuk memuaskan kebutuhannya.

Dengan demikian dalam studi tata kerja yang dilakukan, faktor yang terpenting adalah manusia sebagai tenaga kerja.

Beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam pendekatan peningkatan semangat ini antara lain mencakup :

1. Sistem Manusia

Sistem manusia harus dikenal secara rinci, sistem manusia menjelaskan bagaimana tubuh manusia dapat diuraikan menjadi sub sistem seperti : kerangka, pencernaan, peredaran darah, penginderaan, otot, syaraf dan lain-lain.

Dengan mengenali sistem manusia ini tata kerja bermaksud membuat keselarasan sistem kerja dengan manusia sehingga sistem kerja itu selamat aman dan nyaman.

2. Sistem Mesin Orang

Dalam industri modern, tenaga kerja manusia diperlukan untuk mengendalikan pekerjaan yang dilakukan oleh mesin. Untuk mencapai tingkat produktivitas tertentu dengan efisien dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh sebab itu baik mesin maupun orang harus dirancang untuk saling mendukung dengan mempertimbangkan sistem manusia tersebut.

3. Konsumsi Energi

Dalam setiap pekerjaan dibutuhkan tenaga untuk menyelesaikannya, akan tetapi konsumsi energi yang dibutuhkan masing-masing pekerjaan berbeda.

4. Kelelahan.

Kelelahan dapat diartikan sebagai menurunnya efisiensi dan berkurangnya kekuatan bertahan perasaan lelah dapat terjadi sebagai akibat fisik maupun akibat psikologi.

5. Pengaturan waktu kerja.

Jumlah jam kerja ternyata berperan terhadap efisiensi kerja. Hal ini kaitannya dengan irama kerja setiap tenaga kerja. Jumlah jam istirahat dalam setiap periode

kerja harian juga diperhatikan, dan mungkin saja tidak sama untuk jenis pekerjaan yang berbeda.

Lingkungan juga mempengaruhi semangat kerja, dimana lingkungan adalah suatu sikap untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap norma-norma yang berlaku di masyarakat, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku tersebut".¹²

E. Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja

"Semangat dan kegairahan kerja pegawai akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju. Sebaliknya jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka semangat dan kegairahan kerjanya lama kelamaan akan menurun."¹³

Dengan adanya pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai akan berusaha untuk maju karena termotivasi oleh adanya promosi, atau dengan kata lain promosi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Seperti halnya dengan promosi, yang di maksudkan untuk menempatkan pegawai dalam jabatan yang tepat, dimana mereka dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih besar dan membantu kegiatan mereka terhadap perusahaan.

Apabila pegawai melaksanakan tugasnya dengan terpaksa, maka berarti ia tidak menyukai pekerjaannya. Untuk itu perusahaan harus memberikan tindakan

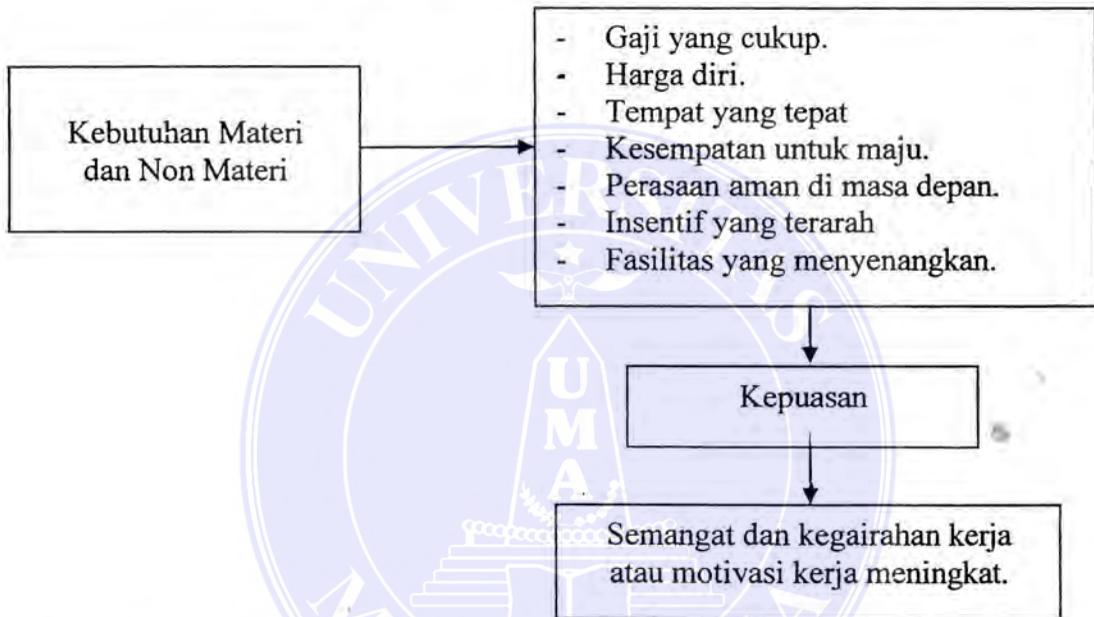
12. T. Hari Handoko, 1990, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE -UGM, Yogyakarta, hal. 65.

13. R. W. Stewart, 1991, *Strategi Promosi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta., hal. 124.

kepada pegawai tersebut agar motivasi kerja yang dimilikinya akan meningkatkan hubungan dengan kepuasan kerja yang diperolehnya.

Untuk lebih jelasnya hubungan antara motivasi dengan peningkatan semangat kerja dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1. Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja



Sumber : Alex S. Nitisemito, 1998.

Pada gambar terlihat kebutuhan materi dan non materi yang di miliki oleh pegawai, hal ini dapat di penuhi perusahaan dengan memberikan upah atau gaji yang cukup, penghargaan atas diri pegawai, penempatan yang tepat, kesempatan untuk maju, perasaan aman di masa depan, insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan, kesemuanya ini bertujuan untuk memuaskan pegawai sehingga akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja.

BAB III

PT EFFEM INDONESIA MEDAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Effem Indonesia adalah sebuah perusahaan PMA yang berlokasi di Jalan Medan – Tanjung Morawa km. 9 Sumatera Utara. Perusahaan ini memiliki areal tanah seluas lebih kurang 2 Ha. PT. Effem adalah merupakan cabang dari group perusahaan swasta MARS yang tersebar di seluruh dunia, yang mempunyai lebih dari 31.000 karyawan di lebih dari 30 negara.

Group perusahaan ini dikenal secara Internasional sebagai pemimpin di pengolahan dan pemasaran makanan, baik makanan ringan, makanan hewan peliharaan dan peralatan elektronik.

Merk-merk utama yang dikenal di seluruh dunia antara lain coklat batang Mars, Snikers, Twix, Dove, Bounty, Coklat M&M's, Pedigree Pal, Whiskas, beras Uncle Bens dan saus pasta Dolmio.

PT. Effem Indonesia didirikan pada tahun 1966, untuk pertama kali di Indonesia terletak di kawasan industri Makassar, pada tahun 2000 memperluas usahanya dengan mendirikan PT. Effem Medan yang tentunya akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada bangsa Indonesia.

Bisnis ini dimulai dan berkembang menjadi perusahaan yang berhasil didunia

dan tetap menjadi pemimpin didunia food industri.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Effem Medan bergerak pada ruang lingkup usaha yang memproduksi makanan ringan coklat dan candy Strabust loly pop yang digemari oleh banyak orang, baik konsumen kalangan atas maupun konsumen kalangan menengah ke bawah.

Adapun produksi makanan ini bervariasi ukurannya dan bentuknya sesuai dengan tingkat selera dan tingkat permintaan dari pasar pembeli. Pada saat ini perusahaan memproduksi memenuhi sebagian pasar lokal, dan sebagian pasar ekspor ke Malaysia dan Singapura.

3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi kerja yang baik dalam suatu pabrik menghendaki adanya organisasi atau badan yang menentukan tujuan serta menentukan bagaimana dan bilamana sesuatu akan dikerjakan, kemudian menghendaki adanya badan yang harus melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu apabila dalam suatu pabrik terdapat kerjasama antara banyak orang dengan demikian perlu dibedakan kerjasama antara pemimpin dan para pelaksana.

Orang-orang yang membentuk organisasi dengan maksud untuk membuat hubungan yang sedemikian rupa sehingga dapat mengurangi keretakan-keretakan dan diarahkan kepada tujuan yang ingin dicapai serta dengan jelas menentukan tanggung jawab dari semua pihak dengan maksud untuk memudahkan tercapainya hasil.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber-sumber daya terutama sumber daya manusia

Dalam suatu pabrik yang memproduksi suatu produk selalu ada 3 kegiatan yang sering dilakukan pihak manajemen yaitu kegiatan memproduksi, pembiayaan dan pemasaran. Ini tidak dapat dipisahkan karena produksi tidak akan jalan apabila tidak ada pembiayaan, barang-barang tidak ada gunanya bagi perusahaan maupun konsumen jika pemasaraannya tidak lancar. Dimana dalam kegiatan produksi sangat diperlukan adanya manajemen yang baik sehingga pekerja dapat berhasil dengan efisiensi serta memuaskan dan dengan biaya minimum. Ini akan berjalan dengan baik karena dengan manajemen yang terorganisir, pabrik akan dapat menetapkan kebijakan tertentu dan rencana serta pengawasan untuk merealisasikan kebijakan tersebut.

Yang paling ditekankan dalam organisasi dan manajemen ini di PT. Effem Medan adalah prinsip dari Group Network Foods yaitu memiliki suatu prinsip yang harus ditanamkan dalam berusaha :

1. Kualitas Produk
2. Cita rasa yang khas

Perusahaan PT. Effem Medan memiliki struktur organisasi garis. Dimana pada struktur ini bagian-bagian utama langsung berada dibawah seorang pemimpin. Pemberian wewenang dan tanggung jawab bergerak vertikal ke bawah, pembagian unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi dan tugas.

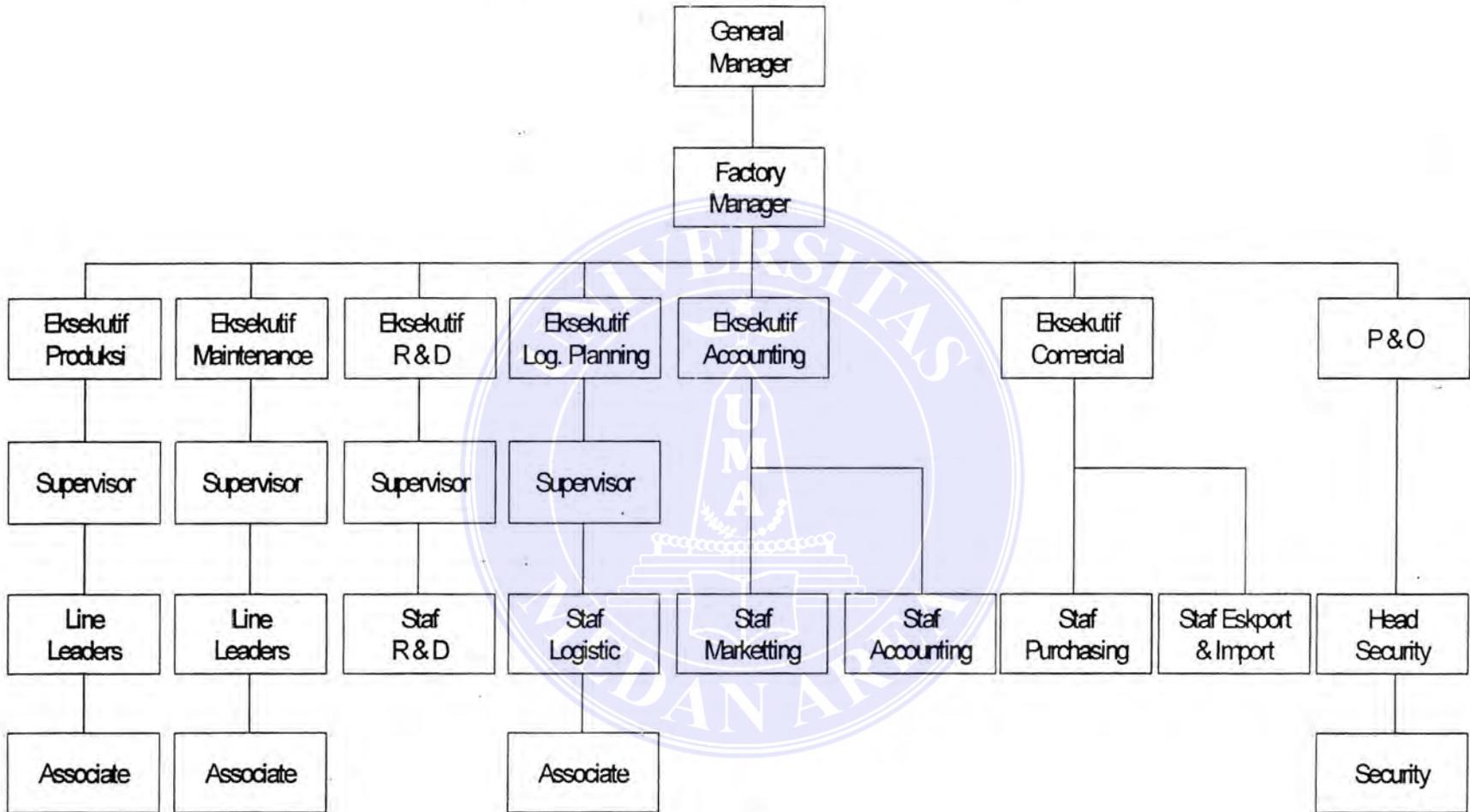
Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang fleksibel yaitu bergerak dan berkembang sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh perusahaan.

PT. Effem Medan oleh seorang general manager dan dibantu oleh seorang

factory manager. Adapun strukturnya dapat dilihat pada bagan sebagai berikut

Gambar 2. Struktur Organisasi PT Effem Indonesia Medan

Yulita Hasibuan - Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Effem Indonesia Medan



Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/3/24

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

4. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada perusahaan PT. Effem Medan adalah sebagai berikut :

a. General Manager

Tugas dan wewenang

- Bertugas memimpin organisasi dan mengkoordinir pabrik kearah kebijakan-kebijakan dasar yang ada pada tujuan umum dari perusahaan
- Membuat peraturan yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang ada.
- Menguraikan kebijaksanaan personal dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
- Menguraikan kebijaksanaan internal audit dan mengawasi pelaksanaannya
- Mengadakan hubungan kerja dengan pihak di luar perusahaan.

Bertanggung jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu para pemilik saham atau owner pabrik
- Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan-kegiatan yang terjadi didalam maupun di luar perusahaan

b. Factory Manager

Tugas dan wewenang

- Bertugas memimpin organisasi dan mengkoordinir pabrik kearah kebijakan-kebijakan dasar yang ada pada tujuan umum perusahaan.

- Menguraikan kebijaksanaan personal dalam menjalankan aktivitas perusahaan
- Menjadi wakil pemimpin perusahaan yang bertugas membantu general manager

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu General Manger
- Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan-kegiatan yang terjadi didalam pabrik

c. Eksekutif Produksi

Tugas dan wewenang

- Bertugas memimpin dan menyusun program kerja untuk semua seksi-seksinya
- Mengkoordinir semua kegiatan dalam bidang pengolahan bahan baku sampai pembuatan coklat serta percetakan dan pekalengan kedalam karton
- Mengevaluasi seluruh kegiatan dari semua seksi di bawahnya

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager
- Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan produksi perusahaan

d. Eksekutif Maintenance

Tugas dan wewenang

- Bertugas mengkoordinir semua kegiatan dan pengawasan terhadap semua aktivitas ketehnikan mesin dan peralatan supaya produksi dapat berjalan

- Mengkoordinir semua kegiatan pemeliharaan dan pengawasan langsung terhadap kondisi pabrik, produksi serta keselamatan kerja dan keamanan bekerja
- Mengevaluasi seluruh kegiatan dari semua seksi di bawahnya

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager
- Bertanggung jawab penuh atas segala mesin-mesin yang ada di perusahaan

e. Eksekutif Laboratory

Tugas dan wewenang

- Bertugas memimpin pengawasan terhadap mutu baik bahan baku maupun hasil dari produksi yang dihasilkan supaya sesuai dengan spesifikasi dan standart yang telah ditetapkan
- Melakukan pengawasan terhadap rencana percobaan-percobaan untuk produk-produk baru yang perlu dikembangkan untuk kemajuan pabrik

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager

f. Eksekutif Logistic dan Planning

Tugas dan wewenang

- Bertugas melakukan pengolahan dan pengaturan pengadaan material serta pengendalian persediaan sesuai sistem pengendalian yang telah ditentukan oleh perusahaan
- Melakukan penyimpanan material agar semua kebutuhan perusahaan dapat

- Mendispatching untuk memulai semua operasi dan proses sebagaimana yang direncanakan serta menjamin semua material yang dibutuhkan sewaktu diperlukan

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager

g. Eksekutif Accounting

Tugas dan wewenang

- Bertugas membantu General Manager untuk merencanakan keuangan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
- Mengatur semua aliran dana maupun pajak serta asuransi untuk perlindungan harta perusahaan
- Mempersiapkan laporan keuangan secara tepat dan akurat

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager dan General Manager

h. Eksekutif Comercial

Tugas dan wewenang

- Bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pembelian barang baik untuk produksi maupun keperluan lainnya
- Mengawasi seluruh kegiatan ekspor import untuk kebutuhan perusahaan
- Menguraikan kebijaksanaan personal dalam menjalankan aktivitas perusahaan

- Mendapatkan bahan kapan dan dimana akan diadakan pembelian serta dengan harga yang ekonomis

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager

i. Personalia

Tugas dan wewenang

- Bertugas merencanakan dan mengorganisasikan semua sumber daya manusia dan pengembangannya
- Membantu factory manager dan general manager didalam melaksanakan undang-undang ketenagakerjaan
- Menjalankan kebijaksanaan perusahaan didalam manajemen sumber daya manusia
- Mengangkat jabatan atau memecat karyawan sesuai dengan kebijaksanaan dari perusahaan

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Factory Manager

j. Supervisor Produksi

Tugas dan wewenang

- Bertugas mengkoordinir semua kegiatan dan pengawasan terhadap semua aktivitas keteknikan agar produksi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target
- Membuat laporan-laporan mengenai bahan baku dan jumlah produksi yang

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Eksekutif Produksi

k. Supervisor Maintenance

Tugas dan wewenang

- Bertugas mengkoordinir semua kegiatan dan pengawasan terhadap semua aktivitas keteknikan agar produksi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan
- Membuat laporan mengenai perbaikan mesin dan pemeliharaan mesin-mesin yang dilakukan

l. Supervisor Laboratory

Tugas dan wewenang

- Bertugas melaksanakan pengecekan terhadap bahan baku dan produksi serta hasil-hasil produk yang dihasilkan supaya sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Membuat laporan mengenai mutu dari produksi

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Eksekutif Laboratory

m. Supervisor Logistic dan Planning

Tugas dan wewenang

- Bertugas melaksanakan pengawasan terhadap aktivitas keteknikan agar produksi dapat berjalan lancar dan mencapai target
- Membuat laporan mengenai perencanaan dan penyusunan, pemakaian bahan

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Eksekutif Logistic dan Planning

n. Kepala Security

Tugas dan Wewenang

- Bertugas melaksanakan semua anggotanya agar bertanggung jawab terhadap kegiatan keamanan, keselamatan serta pencegahan terhadap pencurian dan kebakaran

Bertanggung Jawab

- Bertanggung jawab pada atasannya yaitu Personalia

Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT Effem Medan sebagian besar tenaga kerjanya direkrut dari sekitar Medan. Adapun tenaga kerjanya sampai Desember 2006

Tabel 1. Jumlah Karyawan Per Departemen di PT Effem Indonesia Medan Tahun 2006.

| No | Departemen | Jumlah Karyawan (orang) |
|----|---------------------------|-------------------------|
| 1 | Produksi | 74 |
| 2 | Maintenance | 15 |
| 3 | Laboratory | 8 |
| 4 | Comercial | 4 |
| 5 | Personalia dan Organisasi | 4 |
| 6 | Accounting | 4 |
| 7 | Logistic dan Planning | 8 |
| 8 | Security Team | 12 |
| 9 | Karyawan kontrak | 20 |
| 10 | Driver | 4 |
| | | 153 |

Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

B. Langkah-langkah Pemberian Motivasi yang Diterapkan

Langkah-langkah motivasi yang dilaksanakan PT. Effem Indonesia Medan terhadap seluruh karyawannya bertujuan untuk meningkatkan dan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja sehingga pada akhirnya produktivitas tenaga kerja meningkat. Langkah-langkah tersebut antara lain adalah :

1. Lingkungan Kerja

Untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menarik, usaha-usaha yang dilakukan perusahaan adalah :

- a. Ada petugas khusus untuk menjaga kebersihan setiap hari.
- b. Memberikan pengertian kepada karyawan bahwa kebersihan adalah tanggung jawab bersama.
- c. Penerangan yang cukup baik, baik listrik maupun sinar matahari.
- d. Terdapat kipas angin/ AC
- e. Adanya petugas khusus yang menjaga keamanan karyawan, keamanan lingkungan kerja yaitu Satpam.
- f. Tersedianya peralatan untuk pelindung untuk menjaga keselamatan dan keamanan pada saat bekerja.

2. Partisipasi

Dalam usaha untuk meningkatkan partisipasi, perusahaan melaksanakan beberapa cara :

- a. Menjelaskan maksud dan tujuan keputusan serta perencanaan yang telah ditetapkan.

- b. Meminta tanggapan dan saran tentang keputusan dan perencanaan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Meminta informasi tentang segala sesuatu dari karyawan dalam usaha membuat keputusan dan perencanaan tersebut.
- d. Meningkatkan pendelegasian wewenang.

Dengan usaha-usaha ini perusahaan-perusahaan mengharapkan pembuatan keputusan dan perencanaan lebih baik dan penerimaan yang lebih besar terhadap keputusan dan penerimaan yang ditetapkan. Dengan kata lain partisipasi yang tinggi dari karyawan akan menimbulkan rasa memiliki dan rasa tanggungjawab atas tercapainya perencanaan yang ditetapkan.

Langkah-langkah lain yang diterapkan perusahaan antara lain adalah :

1. Insentif Material

a. Bonus

Perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan. Bonus yang diberikan merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi dan keuntungan yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Karyawan yang diberikan bonus adalah karyawan yang masa kerjanya satu tahun atau lebih, yang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun penutupan buku perusahaan.

b. Dana Pensiun

Perusahaan memberikan dana pensiun kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Iuran dana pensiun tiap bulan sebesar 6,4 % dari gaji bulanan karyawan ditanggung perusahaan.
- 2) Dari karyawan sebesar 3,6 % yang dipotong dari gaji bulanan menjadi tanggungan karyawan.
- 3) Karyawan yang diikutsertakan dalam program pensiun adalah karyawan yang berstatus tetap sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pembayaran dana pensiun dibayarkan sekaligus kepada karyawan yang telah berumur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

c. Tunjangan Pengobatan

Perusahaan memberikan tunjangan pengobatan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Tunjangan pengobatan adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keluarganya dalam waktu tertentu sebagai bantuan biaya pengobatan yang diberikan gaji.
- 2) Besarnya tunjangan pengobatan disesuaikan dengan golongan dan status keluarga karyawan. Bagi karyawan wanita dianggap berstatus lajang, kecuali apabila suami tidak mendapat jaminan kesehatan di tempatnya bekerja atau bila berstatus janda dan anak-anaknya mendapat tanggungan yang dibuktikan dengan keterangan tertulis dari instansi terkait.
- 3) Besarnya tunjangan pengobatan perbulan ditetapkan sebagai berikut

Tabel 2. Tunjangan Pengobatan di PT Effem Indonesia Medan

| Golongan | Lajang | K/A – O | K/A |
|---------------|---------|---------|---------|
| Karyawan Umum | | Gross | |
| I | 40.000 | 65.000 | 80.000 |
| II | 60.000 | 85.000 | 105.000 |
| III | 85.000 | 105.000 | 115.000 |
| IV | 105.000 | 125.000 | 145.000 |
| V | 145.000 | 175.000 | 205.000 |

Sumber : PT. Effem Indonesia Medan, 2007.

Keterangan : K/ A – O = Kawin tanpa anak

K/ A = Kawin punya anak

d. Tunjangan Bersalin

Perusahaan memberikan kepada karyawan hak atas tunjangan kelahiran dengan ketentuan tunjangan diberikan kepada karyawan yang sah dan terdapat di bahagian personalia berdasarkan golongan, maksimum tiga anak.

Berdasarkan tunjangan bersalin untuk kelahiran adalah :

Tabel 3. Tunjangan bersalin d PT Effem Indonesia Medan

| Golongan | Perawatan |
|----------|-----------|
| I – II | Kelas II |
| III | Kelas I |
| IV – V | VIP |

Sumber : PT. Effem Indonesia Medan, 2007.

e. Tunjangan Kedudukan

Perusahaan memberikan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia atas haknya menerima tunjangan kedudukan sebesar 200 % dari gaji bulan terakhir.

f. Upah/ Gaji Selama Sakit

Bila seorang karyawan sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka pembayaran gajinya ditentukan perusahaan sebagai berikut :

Tabel 4. Upah Selama Sakit di PT Effem Indonesia Medan

| Golongan | Perawatan |
|-----------------|-----------------|
| 3 Bulan pertama | 100 % dari upah |
| 3 Bulan kedua | 75 % dari upah |
| 3 Bulan ketiga | 50 % dari upah |
| 3 Bulan keempat | 25 % dari upah |

Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

g. Asuransi

Perusahaan mengikuti program asuransi tenaga kerja (ASTEK) dengan ketentuan sebagai berikut : Pemberian ASTEK sesuai dengan Perundang-Undangan yang berlaku PP No. 33 Tahun 1977, SK. Menaker Traskop No. 277/ MEN/ 1983, dimana semua karyawan yang berusia di bawah 55 tahun disertakan dalam program ASTEK.

h. Tunjangan Transport

Tunjangan transport diberikan berdasarkan biaya perjalanan dari atau ke tempat kerja dan hanya bila tidak hadir maka transport karyawan dikurangi besarnya menurut tunjangan transport yang diterimanya. Besarnya tunjangan tersebut dilakukan sekaligus sewaktu pembayaran gaji bulanan.

i. Biaya uang makan diberikan kepada karyawan setelah bekerja sekurang-kurangnya 4 jam berturut-turut dan melampaui jam istirahat siang hari dan pembayarannya diberikan setiap minggu.

j. Tunjangan Perjalanan Dinas

Bila karyawan ditugaskan melakukan perjalanan dinas dalam rangka melaksanakan tugas perusahaan ke suatu tempat kerja sehari-hari diberikan tunjangan perjalanan dinas yang ditentukan oleh pimpinan.

2. Insentif Non Material

a. Sarana Sosial

Saran-saran yang disediakan perusahaan adalah : tempat ibadah, rumah dinas, kantin dan berlangganan surat kabar. Khusus rumah dinas hanya diberikan kepada manajer perusahaan.

b. Sarana Olah Raga

Untuk menunjang usaha menjaga kesehatan karyawan, perusahaan menyediakan sarana-sarana olah raga seperti tenis meja, lapangan badminton serta peralatannya.

C. Jenis-jenis Motivasi Kerja yang diterapkan

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa, salah satu tugas penting dalam suatu organisasi instansi adalah menetapkan kebijaksanaan, lebih-lebih kebijaksanaan dalam hal pemberian motivasi terhadap karyawan yang diharapkan pada peningkatan semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan prestasi kerja.

Kebijaksanaan motivasi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji

Setiap perusahaan ataupun pemerintah menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan tingkat kompensasi atau balas jasa yakni merupakan pendapatan

yang diterima oleh setiap pekerja. Dengan kompensasi ini, maka organisasi telah mampu merealisasi kebutuhan kerja guna memenuhi kebutuhan mereka sehingga dapat memberikan efek yang positif bagi pekeja untuk memotivasi dirinya agar dapat bekerja dengan baik.

2. Upah lembur

Disamping gaji yang diberikan kepada karyawan ada juga upah lembur, yang mana karyawan mengadakan lembur diluar jam dinas atau kerja.

3. Cuti

Pada setiap perusahaan swasta maupun negeri, pimpinan memberikan cuti kepada bawahannya. Lamanya cuti sesuai dengan berapa lama yang akan diambil oleh karyawan Jenis cuti yang diberikan oleh pimpinan seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Jenis Cuti Yang Diberikan Perusahaan

| No | Cuti yang diambil | Catatan atas langsung |
|----|----------------------------|---|
| 1 | Cuti tahunan | Keputusan pimpinan perusahaan yang memberikan |
| 2 | Cuti besar | |
| 3 | Cuti bersalin | |
| 4 | Cuti diluar tanggungan | |
| 5 | Cuti karena alasan penting | |

Sumber : PT. Effem Indonesia Medan, 2007.

4. THR (Tunjangan Hari Raya)

Tunjangan hari raya ini diberikan kepada karyawan sekali dalam satu tahun.

5. Tunjangan beras

Pada setiap bulan diberikan tunjangan beras yang mana beras tersebut diberikan 15 kg/orang. Dan bagi karyawan yang sudah berumah tangga maka beras tersebut

akan bertambah. Masing-masing beras yang akan diberikan sebanyak 10 kg setiap orang.

6. Pendidikan dan latihan, merupakan cara pengembangan yang dilakukan agar mereka memperoleh pengalaman dan mencapai suatu tingkat kemampuan dan kecakapan tertentu.
7. Promosi juga dilakukan untuk mengembangkan pegawai. Promosi yang dimaksud adalah untuk memajukan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pemberian promosi ini berdasarkan pemenuhan persyaratan yang telah ditentukan seperti :
 - a. Prestasi kerja yang tinggi
 - b. Loyalitas
 - c. Kejujuran dan disiplin kerja yang tinggi
 - d. Kesiapan dalam menerima tanggung jawab
 - e. Kemampuan untuk bergaul dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan
 - f. Mempunyai inisiatif dan kreatif
 - g. Dan syarat yang menentukan adalah adanya lowongan yang tersedia

Motivasi yang diberikan kepada karyawan tersebut diatas adalah dalam bentuk yang positif, sedangkan motivasi dalam bentuk negatif juga diberikan kepada para karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan per Undang-Undang yang berlaku.

Adapun pemberian motivasi dalam bentuk negatif adalah berupa sanksi dan hukuman yang antara lain sebagai berikut :

1. Surat peringatan tiga kali berturut-turut.
2. Surat pernyataan tidak puas.
3. Penundaan kenaikan pangkat.
4. Penurunan pangkat dan atau jabatan.
5. Pembebanan tugas dalam jangka waktu tertentu.
6. Pemberhentian.

D. Produktivitas Kerja yang Dicapai

Pada PT Effem Indonesia Medan pengukuran produktivitas karyawan dari tahun ke tahun ditentukan dengan jumlah karyawan dan jumlah penjualan setiap tahunnya.

Tabel 6. Jumlah karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2006.

| No | Tahun | Jenis Kelamin | | Jumlah Karyawan |
|----|-------|---------------|-----------|-----------------|
| | | laki-laki | Perempuan | |
| 1 | 2002 | 87 | 15 | 102 |
| 2 | 2003 | 104 | 15 | 119 |
| 3 | 2004 | 118 | 15 | 133 |
| 4 | 2005 | 129 | 13 | 142 |
| 5 | 2006 | 135 | 18 | 153 |

Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

Tabel 7. Tingkat Usia dan Pendidikan Karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2006.

| No | Tahun | Usia | Jumlah | Pendidikan | Jumlah |
|----|-------|-------------|--------|-----------------|--------|
| 1 | 2002 | 18 – 25 | 39 | SMA | 51 |
| | | 26 – 35 | 46 | D – I / D – III | 42 |
| | | 36 – 45 | 12 | S – 1 | 8 |
| | | 45 – keatas | 5 | S – 2 | 1 |
| | | Jumlah | 102 | Jumlah | 102 |
| 2 | 2003 | 18 – 25 | 47 | SMA | 58 |
| | | 26 – 35 | 49 | D – I / D – III | 59 |
| | | 36 – 45 | 13 | S – 1 | 9 |
| | | 45 – keatas | 10 | S – 2 | 1 |
| | | Jumlah | 119 | Jumlah | 119 |
| 3 | 2004 | 18 – 25 | 51 | SMA | 61 |
| | | 26 – 35 | 52 | D – I / D – III | 62 |
| | | 36 – 45 | 18 | S – 1 | 9 |
| | | 45 – keatas | 12 | S – 2 | 1 |
| | | Jumlah | 133 | Jumlah | 133 |
| 4 | 2005 | 18 – 25 | 57 | SMA | 62 |
| | | 26 – 35 | 55 | D – I / D – III | 69 |
| | | 36 – 45 | 21 | S – 1 | 10 |
| | | 45 – keatas | 9 | S – 2 | 1 |
| | | Jumlah | 142 | Jumlah | 142 |
| 5 | 2006 | 18 – 25 | 61 | SMA | 69 |
| | | 26 – 35 | 63 | D – I / D – III | 77 |
| | | 36 – 45 | 22 | S – 1 | 12 |
| | | 45 – keatas | 13 | S – 2 | 1 |
| | | Jumlah | 159 | Jumlah | 159 |

Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

Tabel 8. Jumlah Karyawan PT Effem Indonesia Medan Tahun 2002 – 2006.

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Penjualan | Produktivitas Kerja |
|----|-------|-----------------|----------------------|---------------------|
| 1 | 2002 | 165 | Rp. 15.625.162.400,- | Rp. 153.187.867,- |
| 2 | 2003 | 178 | Rp. 15.782.020.000,- | Rp. 132.622.017,- |
| 3 | 2004 | 162 | Rp. 15.984.124.000,- | Rp. 120.181.383,- |
| 4 | 2005 | 149 | Rp. 15.214.501.200,- | Rp. 107.144.375,- |
| 5 | 2006 | 153 | Rp. 15.712.450.000,- | Rp. 102.695.752,- |

Sumber : PT Effem Indonesia Medan, 2007.

Document Accepted 20/3/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

Tahun 2002, produktivitas kerja karyawan sebesar Rp. 153.187.867,- dan mengalami penurunan untuk tahun berikutnya yaitu tahun 2003 menjadi Rp. 132.622.017,-. Sedangkan untuk tahun 2004 kembali mengalami penurunan menjadi Rp. 120.181.383,- dan kembali mengalami penurunan untuk tahun 2005 menjadi Rp. 107.144.375,-. Dan untuk tahun 2006 kembali mengalami peningkatan menjadi Rp. 102.695.752,-.

E. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Effem Indonesia Medan

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan, masih banyak ditemukan hambatan-hambatan atau masalah-masalah yang akan dicari dan diupayakan jalan keluarnya. Disamping itu berbagai masalah dan hambatan yang timbul dari pelaksanaan kegiatan perusahaan jauh sebelumnya harus sudah diantisipasi oleh pimpinan agar hambatan dan masalah yang ada dapat diatasi sehingga tidak mempengaruhi pelaksanaan kegiatan itu sendiri.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Effem Indonesia Medan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya, antara lain :

1. Dalam hal keuangan

Hal keuangan adalah salah satu faktor penunjang atau pendorong dalam melaksanakan segala sesuatu pekerjaannya terlebih-lebih dalam pemberian semangat kerja kepada karyawannya. Di satu pihak karena keterbatasan dana dapat pula menghambat program kerja yang telah disusun sedemikian rupa sehingga akan memperburuk lingkungan kerja.

2. Di bidang Kekaryawanan

Dalam bidang ini yang perlu dikaji adalah latar belakang pendidikan yang menjadi salah satu hambatan seperti tingkat pendidikan yang rendah, pengalaman kerja yang minim, kurang adanya spesialisasi kerja dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan justru dapat mempengaruhi dan menghambat pelaksanaan tugas yang dikerjakan. Dilain pihak beban atau tugas yang menjadi kegiatan pokok perusahaan dari tahun ke tahun semakin rumit dan kompleks selaras dengan perkembangan jaman, maka pimpinan harus melakukan kebijaksanaan dalam menempatkan atau memilih sumber daya manusia/tenaga kerja yang tepat sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian yang dimilikinya.

3. Dalam bidang sarana dan prasarana

Dengan bertambahnya jumlah karyawan maupun volume kerja, maka dengan sendirinya sarana dan prasarana fisik harus segera ditambah. Hal ini penting artinya sebagai pendukung pelaksanaan semangat kerja karyawan.

Sarana dan prasarana fisik ini, baik berupa gedung/ruangan serta kelengkapan atau peralatan sangat diperlukan sehingga dalam melaksanakan tugasnya para karyawan merasa lebih nyaman dan aman, yang justru dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Oleh karena itu sarana dan prasarana harus selalu mendapat perhatian dari pihak pimpinan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka pada bab terakhir ini penulis akan membuat beberapa kesimpulan yang dianggap perlu dalam pemberian saran-saran sehubungan dengan pelaksanaan motivasi dan terhadap semangat kerja karyawan di PT Effem Indonesia Medan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

A. Kesimpulan

1. PT. Effem Indonesia adalah sebuah perusahaan PMA yang berlokasi di Jalan Medan – Tanjung Morawa km. 9 Sumatera Utara. Perusahaan ini areal tanah seluas lebih kurang 2 Ha. PT. Effem adalah merupakan cabang dari group perusahaan swasta MARS yang tersebar di seluruh dunia, yang mempunyai lebih dari 31.000 karyawan di lebih dari 30 negara.
2. PT. Effem Medan bergerak pada ruang lingkup usaha yang memproduksi makanan ringan coklat dan candy Strabust loly pop yang digemari oleh banyak orang, baik konsumen kalangan atas maupun konsumen kalangan menengah ke bawah.
3. Dari hasil analisis data yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan dapat dikatakan erat atau tinggi. Hal ini didukung oleh

perhitungan koefisien korelasi yang penulis dapatkan yaitu 0,712 maka

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

dibandingkan dengan r tabel ($n - 50$) yaitu 0,277 (maka r hitung $>$ r table) artinya hipotesis diterima.

4. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji t diperoleh hasil t hitung sebesar 7,029 dan t tabel adalah 2,00, jadi dapat dikatakan hubungan tersebut diterima dan teruji karena t hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan koefisien determinan ditemukan bahwasanya persentase pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT Effem Indonesia Medan adalah sebesar 50,7 % sedangkan 49,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan produktivitas dan pengetahuan karyawan, maka sebaiknya pimpinan harus memberikan bantuan melalui pendidikan dan latihan diluar terhadap karyawannya.
2. Sebaiknya karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide ataupun saran-saran bagaimana sebenarnya keinginan, dan apa yang mereka butuhkan sehingga mereka merasa senang, kemudian akan berusaha untuk mengoptimalkan produktivitasnya.
3. Sebaiknya pimpinan didalam memberikan motivasi kerja seseorang karyawan bersikap secara subjektif, tetapi harus benar-benar bertindak secara objektif. Pimpinan harus dapat melihat karyawan mana yang sudah seharusnya dipromosikan, dan jangan mempromosikan seorang karyawan hanya berdasarkan kepada hubungan keluarga (famili) semata.

4. Perlunya diperhatikan pemberian jaminan sosial untuk para karyawan, karena jaminan sosial merupakan fasilitas sosial yang diberikan oleh instansi untuk kesejahteraan didalam merangsang bekerja lebih giat lagi, sekaligus menciptakan produktivitas tenaga kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrawijaya, 2000, **Prilaku Organisasi**, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Alex S Nitisemito., 1998, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bedjo Siswanto, 1997, **Manajemen Tenaga Kerja**, Cetakan II, Sinar Baru, Bandung.
- Hadi Sutrisno, 1998, **Bimbingan Menulis Skripsi**, Thesis Jilid II, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, 1999, **Evaluasi Pekerjaan**, BPFE, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 2002, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 1999, **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.
- Rewold, Stewart, H, 2001, **Strategi Promosi**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian. P. Sondang, 1998, **Filsafat Administrasi**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1999, **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Bandung.
- Suma'mur PK, 1998, **Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja**, Cetakan VII, Gunung Agung, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1999, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE -UGM, Yogyakarta.