

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impulsa*. Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain terletak kepada kemampuannya untuk bekerja atau tergantung pada keinginan mereka bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi diri sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku dan dapat mengendalikan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang (Miftah Thoha : Perilaku Organisasi, 2009). Berbicara motivasi salah satu teori yang terkenal adalah teori hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) dari Abraham Maslow, menurut Maslow nampaknya ada semacam hirarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia. Kebutuhan fisik seperti makan, pakaian, papan, serta upah terletak pada urutan pertama, ini bukan tidak ada maksud. Pada saat ini kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang paling kuat di antara yang lainnya (Moekijat, Dasar-Dasar Motivasi : 2001).

Berbicara upah sudah tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti berprestasi, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri atau sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri pekerja itu sendiri maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja.

Upah perangsang adalah suatu imbalan yang layak diberikan untuk sebuah prestasi kerja yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Upah perangsang sendiri terbagi menjadi 2 jenis, yaitu upah perangsang yang berupa uang dan yang tidak berupa uang atau bisa disebut juga

dengan fasilitas lainnya seperti barang. Akan tetapi manusia kebanyakan cenderung memilih upah perangsang yang berupa uang.

Masalah pengupahan adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah.

Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti banyak terjadi akhir-akhir ini. Hampir 90 % pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah upah (Marihhot Tua Effendi Hariandja : Manajemen SDM, 2002). Ini menjadi bukti bahwa upah atau gaji merupakan aspek yang penting dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktifitas. Oleh karena itu perencanaan atau penentuan upah menjadi isu penting dalam manajemen sdm.

Seiring berjalannya waktu dapat dikatakan perkembangan industri semakin pesat dan membuat persaingan antar perusahaan semakin kuat. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di dunia industri tersebut bersaing untuk menjaga kelangsungan hidup dan eksistensi perusahaan. Begitu juga dengan industri kabel yang ada di Indonesia. Meningkatnya permintaan akan perlengkapan alat listrik dan kebutuhan lainnya seperti peralatan kantor, peralatan rumah tangga serta fasilitas telekomunikasi berdampak langsung pada permintaan kabel. Perusahaan kabel melakukan segala upaya agar eksistensi perusahaan tetap berdiri tegak diantara persaingan yang ada.

PT. Ewindo (Electric Wire Indonesia) adalah perusahaan yang memproduksi berbagai jenis kawat dan kabel listrik. Banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama menuntut PT. Ewindo untuk memperhatikan tingkat kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Tingkat efisiensi dan efektifitas dari perusahaan harus selalu dapat memenuhi permintaan konsumen. Dalam hal ini untuk memenuhi permintaan konsumen perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas produksi di PT. Ewindo itu

telah mempunyai modal yang besar dan teknologi yang cukup modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Di PT. Ewindo itu sendiri para karyawan khususnya dibagian produksi diberi target untuk menghasilkan jumlah kabel *Power Supply* tipe X sebanyak 230 pcs/jam. Hal ini menuntut para karyawan untuk bekerja keras supaya dapat memenuhi target yang diberikan oleh pihak perusahaan, tetapi dalam kenyataannya terkadang para karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Semakin banyaknya target yang diberikan kepada para karyawan membuat motivasi karyawan di dalam bekerja menjadi menurun, sehingga produktivitas tidak tercapai secara optimal. Di samping itu juga para karyawan di PT. Ewindo belum mendapatkan upah yang sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).

Untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain : gaji atau upah yang baik , suasana kerja yang kondusif, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, tempat kerja yang diharga masyarakat atau dengan mengupayakan upah perangsang sesuai dengan jabatan, karena upah perangsang sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja para karyawan maka upah perangsang menjadi salah satu solusi untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Dengan target produksi produk kabel *Power Supply* tipe X adalah 230 pcs/jam, maka perusahaan harus mencari cara agar permintaan dari para konsumen dapat terpenuhi dengan baik. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Ewindo adalah belum adanya perencanaan mengenai pemberian upah perangsang yaitu kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap pemberian upah perangsang kepada karyawan, hal ini dilihat dari kurangnya semangat kerja

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengambil tugas akhir dengan judul “Perencanaan Upah Perangsang Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Pembuatan Kabel Power Supply Tipe X di PT. Electric Wire Indonesia (WEINDO).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah “Perencanaan upah perangsang yang seperti apa yang cocok dan sesuai dengan kondisi perusahaan PT. Ewindo?”.

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Pemecahan Masalah**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti pada PT. Ewindo adalah membuat perencanaan upah perangsang yang cocok dan sesuai dengan kondisi perusahaan PT. Ewindo.

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi :

1. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu melalui penelitian lanjut.
2. Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, terutama perusahaan tempat penulis melakukan penalitain tugas akhir.
3. Bagi peneliti, pada tugas akhir ini dapat lebih mampu mengetahui sistem perupahan dalam suatu perusahaan, serta merupakan pengalaman dan dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan pola pikir yang lebih cerdas dan cermat pada bidang kerja nyata.

## **1.4 Pembatasan Masalah Dan Asumsi**

Karena pembahasan analisis sistem kerja ini ruang lingkupnya sangat luas maka penelitian akan membatasi laporan tugas akhir ini mencakup:

1. Data pendukung untuk pemecahan masalah penelitian ini dihimpun dari pekerja di bagian produksi.

Asumsi-asumsi yang digunakan pada penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan kecakapan pekerja dianggap sudah cukup memadai dan memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing.
2. Pekerja diasumsikan sudah bias melakukan pekerjaan pada bidang masing-masing.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah dimana upah selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti banyak terjadi akhir-akhir ini. Hampir 90 % pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah upah mengenai upah perangsang. Upah perangsang adalah suatu imbalan yang layak diberikan untuk sebuah prestasi kerja yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Terdapat juga perumusan masalah yang diambil yaitu perencanaan upah perangsang yang seperti apa yang cocok dan sesuai dengan kondisi perusahaan PT. Ewindo.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang rangkuman penelitian sebelumnya dan teori-teori penunjang yang digunakan untuk melandasi permasalahan untuk memecahkan masalah. Didalam bab ini salah satunya membahas definisi upah menurut **PP. No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan “Upah”** memberikan definisi sebagai berikut: Upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha

(pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

### **BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH**

Pada bab ini membahas mengenai metoda upah perangsang yang cocok untuk diterapkan di Pt.Ewindo. Yaitu metoda upah perangsang berdasarkan jumlah waktu yang dihemat seseorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Metoda yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah metoda upah perangsang Berisi model pemecahan masalah beserta dengan langkah-langkah pemecahan masalah.

### **BAB IV PENGOLAHAN DATA**

Pada bab ini berisi penjelasan tentang data umum perusahaan PT. Ewindo, lokasi pabrik, proses produksi pembuatan kabel *power supply* tipe X, data permasalahan, serta pengolahan data untuk menyelesaikan permasalahan.

### **BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan analisa dan pembahasan mengenai metoda upah perangsang rowan yang telah dipilih untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat di PT. Ewindo.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Metoda yang diterapkan di PT. Ewindo sebaiknya menerapkan sistem upah perangsang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun metoda yang akan diterapkan yaitu metoda rowan karena hasil analisa membuktikan bahwa upah perangsang yang diberikan kepada karyawan yaitu Rp. 215,460,-/minggu.