

## **TUGAS AKHIR**

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SAWIT RIAU MAKMUR PKS –  
TELUK MEGA KEC. TANAH PUTIH KAB. ROKAN HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) Pada  
Program Study Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau*

**Disusun Oleh :**

**RINA SUCI YANTI**

**NIM: 01072203142**



**PROGRAM STUDY MANAJEMEN PERUSAHAAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2013**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada penulis serta Ridho dari-Nyalah sehingga penulis diberikan kekuatan dalam menyelesaikan laporan ini. Tak lupa pula shalawat beriringan salam dikirim untuk junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu pengetahuan. Dengan ini penulis telah menyelesaikan laporan sebagai salah satu syarat menyelesaikan tugas-tugas akademik dan memperoleh gelar ahli madya yang berjudul **“Motivasi kerja karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks-Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir”**.

Laporan akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Tugas Akhir untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada jurusan D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis menyadari sepenuhnya akan kekurangan-kekurangan dan keterbatasan yang penulis miliki, namun berkat bantuan dan bimbingan petunjuk dari berbagai pihak sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Dr. Mahendra Romus, SP. M. Ec yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti laporan praktek kerja lapangan.
2. Bapak Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perusahaan Riki Hanri Malau, SE, MM yang telah memberikan kemudahan dalam berurusan kepada penulis.
3. Ibu Julina, SE, M.Si sebagai pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pemikiran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Ibu Ratna Dewi, S.Sos, M.Si selaku sekretaris jurusan yang telah memberi kemudahan kepada penulis dalam berurusan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang memberikan ilmunya kepada penulis dalam menjalankan tugas dari awal sampai terwujudnya tugas akhir ini.
6. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Sartini dan Ayahanda tercinta Nurlaili yang telah banyak berkorban baik materil maupun moril demi tercapainya cita-cita penulis.
7. Buat kakak tersayang Rahmah, abang Budiman, dan Sastri Masturi serta adik-adik ku yang tersayang Riki Hartopan, M. Al Amin, Bunga Rapika dan si bungsu Lisa Maulana yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
8. Buat tunangan uci yang tersayang Engki Pradana dan camer Ibu Masridar dan Bapak Suprpto yang selalu memberikan semangat dan nasehat serta dukungan kepada penulis dalam penulisan tugas akhir ini.

9. Bapak Suriadi selaku instruktur di PT. Sawit Riau Makmur Pks-Teluk Mega.
10. Dan buat semua karyawan dan karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks-Teluk Mega yang baik hati dan ramah yang senantiasa membimbing penulis selama melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan).
11. Seluruh teman-teman seperjuangan D3 Manajemen Perusahaan angkatan 2010 yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
12. Seluruh teman-teman di kos terutama pada Eva, Rosi, Itoh, Yuni, Ikha, dan Necha yang selalu memberikan semangat serta do'a nya.
13. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas jasa baik mereka dengan imbalan pahala berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini banyak sekali kesalahan dan kehilafan, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca dan semoga penulisan ini bermanfaat bagi kita.

Amin ya Robbal Alamin.

Pekanbaru,02 Mei 2013

Penulis

**Rina Suci Yanti**  
**01072203142**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. 1 Latar Belakang Masalah .....	1
1. 2 Perumusan Masalah .....	5
1. 3 Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	6
1. 4 Metode Penulisan Laporan.....	7
1. 5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
2. 1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	10
2. 2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	11
2. 3 Visi dan Misi Perusahaan .....	14
2. 4 Aktivitas Perusahaan .....	14
<b>BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK</b>	
3. 1 Tinjauan Teori .....	18
3. 1. 1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
3. 1. 2 Komponen MSDM.....	19
3. 1. 3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
3. 1. 4 Definisi Motivasi.....	23
3. 1. 5 Teori Motivasi .....	26
3. 1. 6 Jenis-Jenis Motivasi .....	27
3. 1. 7 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	28
3. 1. 8 Pandangan Islam Tentang Motivasi .....	41
3. 2 Tinjauan Praktek .....	44
3. 2. 1 Motivasi.....	44
3. 2. 2 Faktor-Faktor mempengaruhi motivasi kerja karyawan.....	48
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
4. 1 Kesimpulan .....	60
4. 2. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan didalam perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan tersebut perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik motivasi karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya motivasi karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan. Ia harus mengetahui keadaan karyawan, apa yang diinginkan atau yang dibutuhkan karyawan, pendidikan, watak, tingkah laku, cita-cita atau kepentingan yang kebiasaan-kebiasaan dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja.

Faktor sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan merupakan modal dasar yang paling dominan dalam keberhasilan setiap perusahaan. Terutama pada PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

Dalam hal ini, motivasi yang terdapat dalam PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir bertujuan untuk mengiatkan agar semua karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong manusia berkerja dengan giat dalam suatu organisasi sangat tergantung pada pencapaian tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha. Semakin besar motivasi yang diberikan atau di peroleh seseorang maka semakin giat ia dalam menjalankan aktifitasnya.

Dalam suatu perusahaan terutama pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir semangat dalam perusahaan tersebut harus diperhatikan. Bagi pimpinan yang ada di perusahaan tersebut, pimpinan tersebut bisa memotivasi karyawannya karena motivasi tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan semangat dan menjalankan kerjanya dengan sebaik – baiknya. Jika pimpinan tersebut tidak bisa memotivasi karyawan maka hasilnya tidak akan maksimal yang diharapkan. Walaupun karyawan bekerja sesuai yang diinginkan tetapi karyawan masih disalahkan maka tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Motivasi merupakan perwujudan dari adanya pengaruh atau daya pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Dalam pemberian motivasi tentunya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut. Motivasi merupakan perilaku yang diajukan kepada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan yang diinginkan. Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya.

Didalam memberikan motivasi kerja pada karyawan diharapkan pimpinan dapat mengkoordinasikan seluruh karyawan serta mencari cara yang tepat untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut. Apabila



pimpinan tidak mengetahui apa-apa tentang kebutuhan karyawan, dapat dipastikan bahwa pimpinan tersebut akan mengalami kegagalan dalam mengkoordinir bawahan dalam bekerja, karena dengan mengetahui setiap kebutuhan karyawan maka pimpinan dapat memotivasi karyawan tersebut, agar bekerja secara tepat dan efisien. Sebab pemuasan kebutuhan para karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam memotivasi mereka yang nantinya diharapkan dapat menciptakan prestasi kerja yang baik.

Karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya dan karyawan merupakan faktor terpenting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan olehnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkat produktifitas kerja. Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat ditinjau dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan adalah dalam pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mengharapkan pemberian kompensasi dalam rangka menjaga kesinambungan hidupnya.

Untuk menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan tindakan perbaikan untuk lebih baik lagi. Salah satunya melalui motivasi. Motivasi dapat diberikan melalui semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja serta hubungan pimpinan dan bawahan tidak terluput dari kesadaran masing-masing karyawan itu juga.

Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Berdasarkan Model *Herzberg's*, untuk meningkatkan motivasi, maka manajer harus menghilangkan ketidakpuasan dan memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan dan tanggung jawab. Menurut model *Maslow*, terdapat lima hierarki kebutuhan manusia yang harus dipenuhi agar termotivasi untuk bekerja, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Didalam memberikan motivasi kerja pada karyawan diharapkan pimpinan dapat mengkoordinasikan seluruh karyawan serta mencari cara yang tepat untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan tersebut. Apabila pimpinan tidak mengetahui apa-apa tentang kebutuhan karyawan, dapat dipastikan bahwa pimpinan tersebut akan mengalami kegagalan dalam mengkoordinir bawahan dalam bekerja, karena dengan mengetahui setiap kebutuhan karyawan maka pimpinan dapat memotivasi karyawan tersebut, agar bekerja secara tepat dan efisien. Sebab pemuasan kebutuhan para karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam memotivasi mereka yang nantinya diharapkan dapat menciptakan prestasi kerja yang baik.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang akan dikaji dalam Penelitian ini adalah “bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir?”.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan**

#### **1.3.1 Tujuan**

Tujuan dari penulisan laporan ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dalam motivasi PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

#### **1.3.2 Manfaat**

Adapun manfaat dari penulisan laporan ini adalah :

1. Untuk menerapkan ilmu yang telah penulis peroleh selama dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Suska Riau, serta untuk meningkatkan wawasan penulis tentang arti pentingnya motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijaksanaan dalam memperoleh dan menciptakan karyawan yang berkualitas, sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

3. Dapat dijadikan informasi atau bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

#### **1.4 Metode Penulisan Laporan**

Penulisan laporan kerja praktek ini, penulis mengumpulkan bahan dan data-data yang mendukung demi kelengkapan laporan kerja praktek lapangan ini.

##### **1.4.1 Lokasi dan Waktu Laporan**

Laporan ini merupakan hasil observasi pada PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir yang dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 02 Juli s/d 31 Agustus 2012.

##### **1.4.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam rangka memperoleh data dalam laporan ini penulis menggunakan data penelitian sebagai berikut :

1. Data primer

yaitu data yang dikumpulkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak yang bersangkutan.

## 2. Data sekunder

yaitu informasi yang sudah jadi diperoleh dari PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega, seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan lain-lain.

### 1.4.3 Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu memaparkan atau menggambarkan suatu keadaan fenomena yang digambarkan dengan kata – kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori – teori yang mendukung pemecahan masalah.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini, penulis membaginya menjadi beberapa bab yaitu antara lain :

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Sawit Riau Makmur Pks - Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

**BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Bab ini menguraikan tentang pengertian motivasi, teori motivasi, dan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

**BAB IV : PENUTUP**

Bab ini akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran, yang diperoleh dari peneliti yang dapat bermanfaat.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Pada awal didirikannya PT. Sawit Riau Makmur (SRM) Teluk Mega pada Tanggal 28 Oktober 2000, dan selesai dibangun pada bulan Desember 2001 dan mulai bekerja pada awal 2002, oleh pihak Medan dan pembangunan proyek inipun sebagian anggota pun yang membangun dari daerah tersebut. Pada posisinya, PT. Sawit Riau Makmur (SRM) terletak di Desa Teluk Mega Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir Prov. Riau.

Luas lahan kegiatan adalah 21,538 Ha dengan status Hak Guna Bangunan-Sertifikat Nomor 01 yang berlaku mulai tanggal 16 Agustus 2001 s/d 16 Agustus 2031. PT. Sawit Riau Makmur berbatasan dengan yaitu :

Sebelah Utara : semak belukar dan pemukiman

Sebelah Selatan : sempadan Sungai Rokan

Sebelah Barat : kebun kelapa sawit masyarakat

Sebelah Timur : kebun kelapa sawit masyarakat dan lahan PT. Chevron.

Tata ruang pemanfaatan lahan seluas 21,538 Ha adalah untuk keperluan bangunan pabrik, kantor, mess, dan perumahan karyawan, juga untuk keperluan IPAL, jalan, drainase, jalur hijau, dan lain-lain. Sebenarnya PT. ini didirikan dengan alasan sebagai berikut :

1. Didirikan dengan alasan ingin membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

2. Agar dapat mencari penghasilan tambahan oleh masyarakat setempat.
3. Telah diperhitungkan banyaknya masyarakat yang ada didaerah ini yang membutuhkan pekerjaan selain itu tempatnya pun memungkinkan.
4. Intinya didirikan didaerah ini untuk mensejahterakan masyarakat didaerah didirikannya PT. Sawit Riau Makmur ini. Sehingga banyak para pekerja di PT. Sawit Riau Makmur ini para masyarakat setempat.

## **2. 2 Struktur Organisasi Perusahaan**

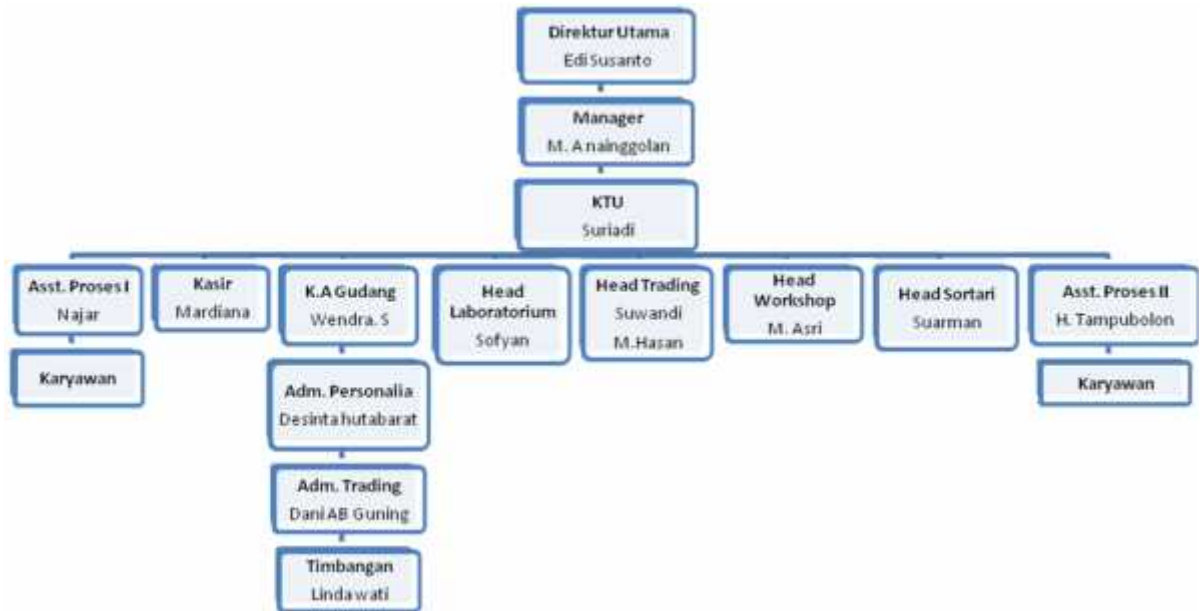
Struktur organisasi sangat diperlukan dalam melaksanakan manajemen perusahaan, sebagai gambaran umum jalannya alur wewenang dan tanggung jawab dalam pengendalian perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan organisasi, yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing mempunyai hubungan dalam beberapa kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi haruslah membuat suatu system organisasi yang baik agar pelaksana yang terlibat didalamnya dapat mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya. Adapun yang dimaksud dengan wewenang dalam struktur organisasi adalah kekuasaan untuk memerintah orang lain guna melaksanakan atau tidak menggunakan suatu kegiatan.

Wewenang merupakan kunci bagi tugas-tugas manajerial dan merupakan dasar tanggung jawab, kesatuan inilah mempersatukan organisasi perusahaan. Sedangkan tanggung jawab timbul dalam hubungan antara atasan dengan



bawahan, dimana bawahan menerima kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Selain itu dalam struktur organisasi juga memberikan gambaran mengenai batasan pertanggung jawaban yaitu pelaporan hasil pada atasan yang berwenang. Pelaporan ini penting karena memungkinkan dilakukannya sejumlah pengukuran guna menentukan sejauh mana pencapaian sasaran dalam satuan, jumlah, mutu dan biaya.

STRUKTUR ORGANISASI  
PT. SAWIT RIAU MAKMUR



*Sumber : Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega*

## **2. 3 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi dari PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega yaitu menjadi perusahaan perkebunan dan industri pengelolaan kelapa sawit yang paling produktif dan paling efisien serta terbaik sistem manajemennya diantara perkebunan dari pabrik kelapa sawit yang ada di Indonesia. Dalam perusahaan tersebut juga memiliki misi. Dalam misinya yaitu kami manajemen PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega dari perkebunan dan industri pengelolaan kelapa sawit bertekad untuk bekerja sama dan sama – sama bekerja untuk meninggalkan karya nyata dalam industri perkebunan adalah :

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlatih profesional mempunyai integritas serta loyal terhadap perusahaan.
- b. Mempunyai budaya kerja dengan sikap mental positif yang dimiliki staf dan karyawan.
- c. Pengelolaan kegiatan usaha yang senantiasa ramah terhadap lingkungan.
- d. Dapat bekerja sama yang sinergis dengan masyarakat sekitarnya.

## **2. 4 Aktivitas Kantor PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega**

PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Komoditas andalan yang diusahakan perusahaan adalah kelapa sawit. Perusahaan mengelola agroindustri kelapa sawit dan mengelola hasilnya menjadi CPO dan inti sawit. Semua hasil produksi dijual kepasar lokal maupun ekspor.

Berbagai langkah dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai ditetapkan dilingkungan perusahaan, melalui :

- a. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.
- b. Kemandirian, yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak maupun yang tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- c. Akuntabilitas, yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban unit sehingga pengelola perusahaan terlaksana dengan efektif.
- d. Pertanggung jawaban, kesesuaian didalam pengelolaan perusahaan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- e. Kewajaran, yaitu keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan dalam menjalankan operasinya tidak semata-mata bertujuan memenuhi kepentingan pemegang saham (*stakeholder*), namun juga memperhatikan keselarasan dengan pihak-pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*). Manajemen berkeyakinan bahwa eksistensi dan operasi perusahaan harus memberikan manfaat bagi para stokeholdernya, tanggung jawab sosial dapat diwujudkan melalui :

1. Bina lingkungan, sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masyarakat tempatan dan sekaligus membantu pemerintah dalam mengatasi kemiskinan serta mengurangi kesenjangan sosial. Bentuk bantuan bina lingkungan yang diberikan kepada masyarakat dilingkungan perusahaan diberikan bagi sektor pendidikan, sektor kerohanian, sektor kerohanian, sektor kesehatan, sektor olahraga, sektor kesenian, bantuan untuk bencana alam dan infrastruktur.
2. Petani plasma, hubungan antara perusahaan dan petani telah berlangsung lama dalam mengelola bisnis kelapa sawit. Perusahaan memberikan pembinaan manajemen dan bantuan teknis kepada petani plasma sekitar kebun. Keberadaan perusahaan merupakan salah satu faktor dalam meraih sukses dan memberikan standar kehidupan yang lebih baik bagi petani.
3. Pengelolaan lingkungan hidup, dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan mengupayakan teknologi yang lebih bersih dan ramah lingkungan pada setiap kegiatan produksi.
4. Keselamatan kerja, perusahaan mengembangkan manajemen keselamatan kerja melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
5. Kesejahteraan Karyawan dan Pensiun, perusahaan tidak memberlakukan karyawan sebagai faktor produksi, namun sebagai mitra dalam menjalankan operasi perusahaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja, peribadatan, olahraga, dan pendidikan bagi keluarga perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan, perusahaan menjamin kerja sama dengan Rumah Sakit Swasta

maupun Pemerintah. Selain gaji diatas Upah Minimum Regional Propinsi (UMRP), perusahaan menyediakan tunjangan perumahan, tunjangan rekreasi, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Perusahaan juga mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi jiwa / kecelakaan dan Jamsostek. Program pensiun yang diikuti oleh karyawan adalah program manfaat pasti yang memiliki kondisi keuangan yang bagus.

Perusahaan bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar) kelapa sawit dari kebun plasma.

## **BAB III**

### **TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

#### **3. 1 Tinjauan Teori**

##### **3. 1. 1 Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (**Hasibuan, 2006 : 10**). Adapun pendapat lain Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (MSDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (**Rivai, 2004 : 1**).

Manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan

pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

### **3. 1. 2 Komponen MSDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

#### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### **2. Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

#### **3. Pemimpin atau Manajer**

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah



gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

### **3. 1. 3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya

serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan., agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

### **3. 1. 4 Definisi Motivasi**

Pada suatu perusahaan seorang pimpinan tidak hanya bekerja dengan sendirinya, namun juga memerlukan bantuan orang lain dalam menjalankan dan memberikan tugas-tugas kepada karyawan. Agar para karyawan berkerja dengan baik maka seorang manejer harus mengetahui apa yang menjadi motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan dalam perusahaanya. Supaya kegiatan dan tugas yang di berikan kepada mereka dapat terselesaikan dengan apa yang di harapkan perusahaan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat di gerakkan begitu saja, mereka harus di dorong atau di arahkan. Misalnya, dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginanya, baik kebutuhan material maupun kebutuhan non material.

Hal ini bisa dilakukan dengan jalan motivasi tenaga kerja untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja sehingga produktivitas meningkat. Apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan produktivitas perusahaan meningkat. Motivasi tidak lepas dari persoalan mengenai tujuan, kebutuhan dari rangsangan (insentif). Ketiga hal ini sesungguhnya merupakan nilai – nilai yang diinginkan setiap orang. Dalam hal ini ada beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (**Hardjosoedarmo dan Handoko, 2004 : 252**). Adapun pengertian lain Motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (**Sukirno, 2003 : 208**). Kemudian pendapat lain mengemukakan Motivasi (*motivation*) adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (**Griffin, 2004: 38**).

Kemudian ada lagi pengertian lain Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (**Sule dan Saefullah , 2005 : 235**). Dan pendapat lain Motivasi adalah suatu yang merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk serangkaian tindakan tertentu (**Richard, 2006 : 368**).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang atau melakukan sesuatu atau tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan agar semua karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Hal yang mendorong manusia bekerja dengan giat dalam suatu organisasi sangat tergantung kepada pencapaian tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha.

Pimpinan berkesempatan untuk mengamati dan memantau perilaku bawahan yang bertanggung jawab untuk memelihara agar prestasi kerja para karyawan tidak mengalami penurunan dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Untuk itu yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan motivasi yang tepat pada karyawan.

Sehingga timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan dan keinginan perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga pada diri mereka timbul keyakinan bahwa dengan bekerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, sehingga tujuan pribadi juga terpenuhi.

### 3. 1. 5 Teori Motivasi

Dalam penulisan laporan ini penulis memakai teori untuk membahas pokok permasalahan yang dikaji, Teori – teori yang banyak diacu secara lugas adalah *Teori Hirarki Kebutuhan*, yang dikemukakan oleh **Abraham Maslow**. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi oleh Abraham Maslow dalam kadar pentingnya adalah sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti : sandang, pangan dan papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsangkan seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat. **Maslow** berpendapat bahwa apabila kebutuhan fisiologi belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

#### 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Adalah kebutuhan untuk terbebas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda, makanan, pakaian atau tempat tinggal.

#### 3. Kebutuhan sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain.

#### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

## 1. Kebutuhan Perwujudan Diri

Adalah kebutuhan untuk menjadi orang yang dicintai dan dirasai mampu untuk memaksimalkan akan potensi dan mencapai sesuatu yang didambakan.

## 2. 1. 6 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong diri karyawan untuk melakukan sesuatu. Dimana motivasi ini berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing–masing karyawan untuk bekerja.

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan keinginan PT. Sawit Riau Makmur.

Pada garis besarnya motivasi dapat dibagi 3 golongan yaitu dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1. Material Incentive

Material yang bersifat insentive adalah sebagai daya perangsang yang meningkatkan loyalitas dan efisiensi karyawan terhadap PT. Sawit Riau Makmur. Yang terpenting diantaranya adalah upah dan gaji. Upah dan gaji harus diberikan sedemikian rupa sehingga masing – masing karyawan menerima belas jasa yang sesuai, setimpal, serta adil dan dapat meningkatkan hidupnya dengan sepantasnya.



## 2. Semi Material Incentive

Semi material incentive dalam golongan ini adalah penempatan yang tepat, pendidikan dan latihan, promosi, kelangsungan pekerjaan yang terjamin, turut serta wakil – wakil bawahan dalam pengambilan keputusan, pemberian informasi tujuan PT. Sawit Riau Makmur, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, penyediaan fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, keamanan kerja, perumahan dan lain sebagainya.

## 3. Non Material Incentive

Dalam jenis ini mengenai sikap seorang pimpinan terhadap bawahannya. Seorang pimpinan adalah yang memberikan perhatian yang cukup kepada bawahan dan dapat menunjukkan sikap yang ramah tapi tegas, sehingga karyawannya memperoleh kepercayaan dan kesan yang baik mengenai kepribadian atau sikapnya.

### **3.1. 7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**

Dalam membebaskan motivasi kepada karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah : **(Nitisemito, 2001 : 99)**

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja
3. Pendidikan dan latihan
4. Promosi jabatan

Dari faktor – faktor tersebut diatas, maka dapat dijelaskan secara garis besar hal tersebut :

### **1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan hendaknya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diemban oleh karyawan.

Adapun pengertian Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan, 2001 : 118**). Kemudian pengertian lain mengemukakan Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Ranupandoyo, 2002 : 12**).

Adapun pendapat lain Kompensasi finansial merupakan suatu asset bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (**Simamora, 2003 : 572**). Kemudian pendapat lain mengemukakan pendapat Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (**Wiryo dan Siswanto, 2005 : 181**).

Kemudian ada pendapat lain Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya (**Bangun, 2012 : 254**).

Disisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan.

Oleh karena itu, sistem kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya.

Kesalahan dalam menetapkan kompensasi dapat membuat perusahaan mengalami kerugian, karena besarnya biaya sumber daya manusia untuk kegiatan produksi dan penjualan. Berdasarkan pengalaman banyak perusahaan,

biaya sumber daya manusia mencapai 75 persen dari total biaya produksi dan penjualan. Situasi lain, kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja.

Program kompensasi atau jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan Perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat supaya tercapai dalam memberi kepuasan bagi semua pihak, kompensasi adakalanya diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya. Adapun jenis-jenis kompensasi antara lain :

a. *Kompensasi financial (kompensasi langsung)*

1. Upah atau gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji, perjam upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi para pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan.

2. Komisi

Pembayaran insentif yang paling populer pada bagian penjualan adalah komisi (*commission*), yaitu penghargaan yang diterima karyawan penjualan atas dasar banyaknya jumlah produk yang dijual. Komisi merupakan pendapatan yang diterima karyawan penjualan atas jasa mereka untuk menjual suatu produk tertentu. Komisi dapat diterima dalam bentuk komisi langsung, gaji ditambah komisi dan bonus-bonus.

### 3. Kombinasi Gaji dan Komisi

Kebanyakan perusahaan menggunakan pembayaran gaji ditambah dengan komisi sebagai sistem kompensasi bagi tenaga penjual. Sistem pembayaran yang paling populer dilakukan dengan perbandingan 70 persen gaji dan 30 persen komisi. Tergantung pada proporsi yang diinginkan, bagi kebanyakan perusahaan lain juga menerapkan perbandingan 80 persen gaji dan 20 persen komisi, perbandingan gaji dan upah merupakan alternative kedua dan ketiga yang sering dilakukan pemberi kerja. Berbagai pilihan sistem perbandingan antara gaji dan komisi bermaksud untuk memberikan tambahan penghasilan atas gaji pokok untuk memotivasi karyawan penjualan dalam meningkatkan kinerjanya.

### 4. Tunjangan

Pemberian tunjangan umumnya terkait dengan upaya Perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggung jawab Perusahaan kepada karyawannya.

### 5. Insentif dan premi

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

b. *Kompensasi non financial (kompensasi tidak langsung)*

1. Yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, peluang dan pengakuan, perasaan akan pencapaian tugas.
2. Yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yaitu kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang nyaman.

Motivasi merupakan maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, yang paling umum seorang bekerja misalnya seperti karyawan salah satu tujuan yang utama ialah karena untuk memenuhi kebutuhan materi seperti uang, dengan menerima upah atau apresiasi yang sesuai dari tempat kerjanya, maka seorang yang bekerja itu akan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Perusahaan memberikan gaji tetap kepada karyawan penjualan untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pelayanan pelanggan dan pendekatan kepada calon konsumen (*prospecting*). Karena pekerjaan tersebut tidak berkaitan dengan kinerja, maka perusahaan dapat menggantikannya dengan suatu pekerjaan tertentu untuk membayar insentif. Sistem pembayaran kompensasi kombinasi gaji dan upah tidaklah sesederhana yang kita bayangkan, kesalahan dalam menghitung bisa menimbulkan kesalahpahaman antara pemberi kerja dengan karyawan penjualan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang berada disekitar kerja atau lingkungan yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (**Sedarmayanti, 2000 : 21**). Secara umum lingkungan kerja didalam suatu Perusahaan Kelapa Sawit ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari. (**Ahyari, 2002 : 147**).

Lingkungan kerja terbagi 2 :

### a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dalam arti luas adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi 2 kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti kursi dan meja)

1. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah atau kantor).

### b. Lingkungan Perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap dan warna (**Sedarmayanti, 2000 : 21**).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : sirkulasi udara, pencahayaan, dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja akan menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri pegawai.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan yang penuh tenaga kerja.

3. Penerangan

Penerangan berupa yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan yang penuh tenaga kerja.

4. Kebisingan

Apabila terjadi suatu kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

5. Sarana dan Prasarana

Kondisi kerja yang memuaskan dengan adanya sarana dan prasarana yang Lengkap akan dapat menciptakan pelaksanaan aktifitas kerja para karyawan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas



kerjanya. Oleh karena itu suatu perusahaan atau suatu instansi kerja harus memperhatikan dan memelihara lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan, terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan tempat kerja.

### **3. Pendidikan dan latihan**

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang untuk termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan kerja dalam mencapai tujuan ( **Hasibuan, 2000 : 70** ). Kemudian Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan Keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu ( **Hasibuan, 2000: 70** ). Sedangkan definisi dari pendidikan dan pelatihan menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan dari Perusahaan Kelapa Sawit untuk dapat memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari Perusahaan Kelapa Sawit yang bersangkutan ( **Ranupandoyo, 2007 : 27** ). Kemudian pendapat lain mengemukakan Pendidikan dan latihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya ( **Siagian, 2000 : 145** ).

Dari pengertian diatas dapat kita bedakan pengertian antara pendidikan dan latihan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan menitik beratkan kepada peningkatan pengetahuan dari seseorang sehingga dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan mempunyai nilai tambah terhadap tenaga kerja.
2. Latihan lebih menekankan pada keahlian khusus, keterampilan dan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga ia lebih bisa menguasai pekerjaan secara professional.

Efisiensi atau tidaknya suatu organisasi pada Perusahaan Kelapa Sawit sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan anggota itu sendiri. Pendidikan dan latihan diperlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan baru maupun yang sudah lama. Bagi karyawan baru akan sangat berguna dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lama adalah untuk menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang guna mempersiapkan diri untuk ditransfer atau dipromosikan pada perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi haruslah dimiliki khususnya bagi karyawan. Karena karyawan yang terdapat pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega ini merupakan sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan perusahaan di Provinsi Riau.

Dengan adanya pendidikan dan latihan, diharapkan karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat lebih memahami maksud dan tujuan serta tugas-tugas pokoknya sebagai anggota organisasi atau Perusahaan Kelapa Sawit yang bersangkutan.

**(Ranupandoyo, 2002 : 12)**

1. Untuk mengembangkan keahlian pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan bekerjasama.

Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dalam Perusahaan Kelapa Sawit tersebut, tujuan pokok adalah dapat ditingkatkan kemampuannya, keterampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran ataupun tujuan Perusahaan Kelapa Sawit.

#### **4. Promosi Jabatan**

Promosi merupakan bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karir seseorang. Promosi dulunya mengacu kepada pengajuan keposisi dengan tanggung jawab yang meningkat **(Dessler, 2007 : 12)**. Kemudian Promosi

jabatan adalah suatu cara atau tehnik meningkatkan moral karyawan, dalam bekerja sehingga mempunyai dampak positif terhadap peningkatan produktifitas **(Dessler, 2007 : 12)**.

Dengan adanya promosi diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dengan tercapainya kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, rajin, dan disiplin. Dalam perusahaan perlu adanya promosi jabatan karena dengan adanya promosi karyawan akan lebih giat lagi dapat bekerja sehingga produktifitas akan bagus.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi bawahan atau karyawannya adalah sebagai berikut :

#### 1. Rasa hormat

Berikan rasa hormat secara adil dan juga penghargaan. Berikan penghargaan tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya.

#### 2. Informasi

Berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya.

#### 3. Perilaku

Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi sehingga mereka berusaha lebih baik.

#### 4. Hukuman

Berikan hukuman kepada staf bersalah diruang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik didepan rekan kerja maupun orang lain.

#### 5. Perintah

Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung.

#### 6. Perasaan

Perasaan yang dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok dan rasa mencapai prestasi.

### **3.1. 8 Pandangan Islam Terkait Motivasi Dari Seorang Pemimpin**

Nabi Muhammad merupakan seorang pemimpin agama, dimana beliau seperti fondasi dari bangunan. Landasan itu ialah TAUHID, yaitu kepercayaan yang bulat dan mutlak terhadap ke-Esaan Allah SWT dan hanya kepada Allah SWT sajalah manusia wajib berbakti dan menyembah. Sebagai pemimpin agama, maka titik awal dan titik berat ajaran yang dikembangkan oleh beliau ialah menanamkan Tauhid, yang dalam Al-Quran disebutkan dengan predikat “ *Syaratun-thaiyibah* ” ; yaitu pohon yang baik, yang memenuhi syarat-syarat untuk hidup dan memberikan kehidupan yang penuh motivasi akhirat dan keyakinan kepada umatnya. Apabila pohon Tauhid itu sudah tegak, selain dia

kelihatan indah, daunnya yang rindang dapat dijadikan tempat berteduh di panas yang terik, buahnya bisa dinikmati kelezatannya, pun maha penting ia berdiri tegak dan mantap (istiqamah), tidak bergoncang ditiup angin topan sekalipun, sebab akarnya telah tertancap jauh ke dalam bumi (iman yang kuat dan kokoh).

Di samping merupakan sosok pemimpin dalam agama, Nabi Muhammad SAW juga seorang pemimpin negara. Dalam segala bidang kehidupan, Rasulullah melaksanakan esensi dari pokok-pokok kehidupan suatu negara dan umat, yang dalam kehidupan demokrasi beberapa abad kemudian terkenal dengan istilah : kemerdekaan, persamaan dan persaudaraan (liberte, egalite, fraternite). Sesungguhnya suksesnya kepemimpinan Nabi Muhammad saw tidak terlepas dari tiga hal , yaitu pemimpin yang *holistic*, *accepted*, dan *proven*. Kepemimpinan *holistic* Nabi Muhammad saw terlihat dari strategi pertahanan yang diterapkan dalam masyarakat maupun peperangan. Hampir semua peperangan yang beliau pimpin selalu menang. Keamanan masyarakatnya juga diutamakan.

Warga masyarakatnya benar-benar mendapat perlindungan tanpa melihat apakah itu muslim maupun nonmuslim. Kemudian beliau adalah pemimpin yang *accepted*, yaitu seorang pemimpin yang diterima dan diakui oleh semua masyarakatnya. Bahkan, kepemimpinan beliau masih diterima sampai saat ini. Terlepas dari wahyu yang disampaikan, akhlak beliau juga patut diterima dan dijadikan suri tauladan. Dan terakhir Nabi Muhammad saw adalah pemimpin yang *proven*. Figur pemimpin yang terbukti telah membawa perubahan bagi

masyarakat. Motivasi dari kepemimpinannya yang selalu berorientasi pada bukti riil, tidak sekadar kata-kata persuasif dan pemimpin yang berorientasi ke depan.

Allah swt berfirman :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ  
وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :

*Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang “Urusan-urusan mereka haruslah (diputuskan) dengan musyawarah diantara mereka sendiri. “; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang penulis berikan kepada mereka. (QS.As-Syura: 38).*

Kemudian adanya sabda Rasulullah:

Yang artinya :

*Beliau bersabda, aku wasiatkan kepada kalian untuk tetap menjaga ketaqwaan kepada Allah Azza wa Jalla, tunduk taat (kepada pemimpin) meskipun kalian dipimpin oleh hamba sahaya. Karena orang-orang yang hidup sesudahku akan melihat berbagai perselisihan. Hendaklah kalian berpegang teguh pada sunahku dan sunah Khulafaur Rasyidin yang mendapat petunjuk. Peganglah kuat-kuat sunnah itu dengan gigi gerahammu dan hindarilah ajaran-ajaran yang baru (dalam agama), karena semua bid'ah itu sesat. (HR. Abu Dawud dan Tirmidzi).*

Nabi Muhammad SAW merupakan pemimpin yang mampu memotivasi umat untuk tetap berpegang teguh kepada akidah dan akhlak yang diajarkannya, dan serta mampu mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai bidang kehidupan dan kepemimpinannya mampu meresap ke berbagai nuansa kehidupan umat.

## **3.2 Tinjauan Praktek**

### **3.2.1. Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh pimpinan suatu organisasi dimana motivasi menitik beratkan pada pengarahan dan pemberian dorongan kepada setiap karyawan dalam mencapai tujuan yang tepat dan cepat. Pelaksanaan motivasi dalam organisasi merupakan salah satu langkah yang harus ditempuh oleh organisasi untuk menciptakan semangat kerja anggota organisasi itu sendiri. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Oleh karena itu harus diperhatikan dan sangat penting untuk mengadakan penyelidikan tentang semangat kerja karyawan terkait motivasi yang mempengaruhinya dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik. Selain itu terdapat faktor untuk menilai apakah semangat kerja tersebut menurun atau tidak, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Tabel 3. 1 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks –  
Teluk Mega**

**Daftar Absensi Karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega :**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari kerja Yang Hilang Pertahun</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Pertahun</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>2008</b>	<b>190</b>	<b>115</b>	<b>300</b>	<b>0. 38</b>
<b>2009</b>	<b>192</b>	<b>112</b>	<b>300</b>	<b>0. 36</b>
<b>2010</b>	<b>191</b>	<b>113</b>	<b>300</b>	<b>0. 36</b>
<b>2011</b>	<b>192</b>	<b>115</b>	<b>300</b>	<b>0. 38</b>
<b>2012</b>	<b>192</b>	<b>119</b>	<b>300</b>	<b>0. 39</b>

*Sumber : PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega 2013*

Bila dilihat dari Tabel 1.1 tingkat absensi diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan 190 orang tingkat absensi sebanyak 0, 38 %, sementara tahun 2009 dengan bertambahnya 2 orang karyawan yaitu menjadi 192 orang karyawan, tingkat absensi karyawan menurun menjadi sekitar 0, 36 % tidak jauh berbeda tahun 2010 dengan berkurang 1 orang karyawan persentase absensi juga sekitar 0, 36 %, dan pada tahun 2011 dengan jumlah 192 orang tingkat absensi karyawan sekitar 0, 38 % dan terus meningkat pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 192 orang tingkat absensi karyawan sekitar 0, 39 %.

Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa pada rentang antara tahun 2009 - 2012, tingkat absensi karyawan persentasenya terlihat sama diantara tahun 2009 dan tahun 2010, namun pada

tahun-tahun berikutnya terjadi peningkatan absensi karyawan sampai tahun 2012, ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan semangat kerja atau menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega.

Motivasi tentu tidak akan terlepas dari kebutuhan-kebutuhan bagi para anggota organisasi. Aspek kebutuhan adalah bagian yang dapat memberikan pengaruh atau efek bagi proses kerja pada organisasi demi menentukan tujuan sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam organisasi tersebut. Orang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, maka ia akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat kuat meraih prestasi akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik (*feed back*), memberikan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Para karyawan mempunyai motivasi-motivasi yang sangat beragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi, berinteraksi dan mempunyai arti dalam bekerja. Demikian juga dengan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega dalam memotivasi karyawannya. Pimpinan perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara beranekaragam yaitu :

1. Pimpinan perusahaan memotivasi karyawan atau bawahannya yaitu dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mempunyai prestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Selain itu pimpinan perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahannya yaitu memberikan hukuman atau sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Hal ini dilakukan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega. Karena untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pimpinan perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawannya, dimana kebutuhan karyawan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Dalam hal ini pimpinan perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang telahh diberikan kepadanya.
3. Pimpinan perusahaan memberikan kompensasi yang layak pada bawahan atau karyawannya, dimana kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Besarnya nilai kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak

memadai, maka semangat kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis, jadi bila upah atau gaji mereka diabaikan maka semangat kerja karyawan akan menurun.

4. Pimpinan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman, karena Kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga apa yang ada disekitar karyawan sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
5. Pimpinan perusahaan melaksanakan dan memberikan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
6. Pimpinan perusahaan melaksanakan promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya.

### **3.2. 2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :**

#### **1. Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas pengorganisasian. Kompensasi bukan hanya untuk para karyawan saja, melainkan juga penting untuk perusahaan itu sendiri, kompensasi

merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Program kompensasi atau jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat agar tercapai dalam memberikan kepuasan bagi semua pihak, kompensasi diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya.

Bila suatu perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja baru, atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar. Setelah penulis melakukan PKL pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, maka penulis dapat menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah berjalan dengan baik. Kompensasi yang diberikan berupa ketetapan waktu pemberian gaji, insentif dan premi serta tunjangan hari raya juga merupakan sebuah faktor pendorong semangat kerja karyawan, dengan demikian kompensasi juga harus diberikan sesuai dengan cara kerja karyawan supaya karyawan lebih bijaksana dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas organisasi.

Pemberian kompensasi dalam bentuk upah ataupun gaji pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega ini, telah diatur berdasarkan dengan kebijaksanaan perusahaan dan undang-undang. Kompensasi merupakan suatu

bentuk penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa mereka terhadap perusahaan. Adapun bonus karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks-Teluk Mega berupa bonus tahunan yang di terima oleh setiap karyawan dalam bentuk uang dengan nilai 1 bulan gaji karyawan tersebut.

## **2. Lingkungan Kerja**

Dalam kegiatan suatu perusahaan harus memperhatikan dan memelihara lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama hubungan para personil yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat serta penyediaan alat-alat kerja yang baik dan fasilitas kerja yang menunjang aktivitas perusahaan sehingga produktifitas kerja karyawan semakin membaik, lingkungan ini terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerja karyawan, dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas tersebut menimbulkan pengaruh yang besar pada kenyamanan lingkungan kerja yang sehat, dan aman dalam sebuah lingkungan kerja. Pelaksanaan dalam lingkungan kerja ini akan tercapai dengan baik juga hubungan sosial antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dan

penuh kekeluargaan, maka akan menciptakan suasana yang positif. Contohnya, hubungan antara manajer dengan karyawan bagian gudang terjalin baik maka karyawan bagian gudang akan senang dan menjalankan aktifitas kerja disekitar lingkungan kerja yang bagus. Sedangkan manajer akan puas dengan hasil kerja para karyawan. Lingkungan kerja seperti ini yang diharapkan oleh perusahaan, terutama pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega. Adapun bentuk lingkungan kerja pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 adalah bentuk lingkungan kerja pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega**

No	Lingkungan Kerja
1.	Timbangan : CCTV, 1 set computer, indicator timbangan, jembatan timbangan, bel, printer dan ATK
2.	Trading : 1 set computer, printer, ATK,
3.	Personalia, Krani produksi, Penata administrasi : 1 set computer, printer, ATK,
4.	Kasir : 1 set computer, printer, brankas, ATK, CCTV
5.	Security : CCTV, mikrofon, ATK, jam absen karyawan (check clokc).

*Sumber : PT. Sawit Riau Makmur Pks-Teluk Mega 2013*

Pelaksanaan dalam lingkungan kerja ini akan tercapai dengan baik jika hubungan sosial antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan terjalin dengan kekeluargaan, maka akan menciptakan suasana yang positif

sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Setelah penulis melakukan PKL pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, maka penulis dapat menjelaskan bahwa hubungan sosial antara bawahan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Selain hubungan sosial antara atasan dengan bawahan juga diperlukan hubungan sosial antara sesama karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, jika hubungan sosial antara sesama karyawan ini terjalin dengan baik maka apa yang diharapkan dapat berjalan dengan lancar. Lingkungan kerja pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega juga dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas-fasilitas bekerja serta lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman oleh perusahaan.

### **3. Pendidikan dan latihan**

Pendidikan dan latihan yang diberikan kepada karyawan sering mendorongnya untuk bekerja keras sebab apabila karyawan sudah mengetahui suatu tugas dan tanggung jawab maka ia akan mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Dalam pelatihan karyawan yang telah diberikan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega tersebut, tujuan pokok dari perusahaan dapat ditingkatkan kemampuannya, keterampilan dan sikap karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran ataupun tujuan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega.



Berdasarkan hal itu terdapat daftar data karyawan yang berada pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega berdasarkan tingkat pendidikannya

**Tabel 3. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega Tahun 2013.**

<b>NO</b>	<b>URAIAN PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH (ORANG)</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
<b>1</b>	<b>SD</b>	<b>11</b>	<b>6,3</b>
<b>2</b>	<b>SLTP</b>	<b>7</b>	<b>3,9</b>
<b>3</b>	<b>SLTA</b>	<b>66</b>	<b>37,5</b>
<b>4</b>	<b>Diploma I/II/III</b>	<b>14</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Strata 1</b>	<b>76</b>	<b>43,2</b>
<b>6</b>	<b>Strata 2</b>	<b>2</b>	<b>1,1</b>
<b>Jumlah</b>		<b>176</b>	<b>100</b>

*Sumber: PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega 2013*

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega hampir 50% yaitu sekitar 47,7% belum mengikuti atau menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, untuk dapat membentuk sosok karyawan seperti tersebut diatas perlu diadakan pembinaan melalui Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah kepada upaya peningkatan motivasi sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan perusahaan. Upaya tersebut juga diharapkan dapat mengurangi kesenjangan yang terjadi antara pihak terkait dalam satu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi haruslah dimiliki khususnya bagi karyawan. Karena karyawan yang terdapat pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega ini merupakan sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan perusahaan di Provinsi Riau. Adapun pendidikan dan pelatihan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3. 4 tentang pendidikan dan pelatihan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega**

**Pendidikan dan Pelatihan :**

No	Bentuk Pendidikan dan Pelatihan
1.	Pendidikan dan pelatihan operator boiler yg diadakan oleh ATMINDO di medan
2.	Pendidikan dan pelatihan operator rebusan
3.	Pendidikan dan pelatihan operator Kamar mesin/operasikan tenaga uap/turbin
4.	Pendidikan dan pelatihan operator Hosting Crane
5.	Pendidikan dan pelatihan operator Water treatment
6.	Pendidikan dan pelatihan operator Clarification

*Sumber : PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega 2013*

Semua pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai sertifikat.

Bentuk dari pemberian pendidikan dan latihan tersebut adalah memberikan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang akan dikerjakan dalam perusahaan. Sedangkan latihan yang telah diberikan oleh perusahaan yaitu adanya suatu *outbond*, dengan adanya *outbond* tersebut bisa meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dengan adanya pendidikan dan latihan maka karyawan mempunyai kompetensi dari bersikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan kepada perusahaan, berpengetahuan tinggi, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawab sebagai karyawan.

#### **4. Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan kenaikan gaji, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Hal ini merupakan cara untuk meningkatkan moral karyawan dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang positif terhadap produktifitas karyawan.

Untuk itu perusahaan harus memiliki perhatian pada karyawan yang berprestasi, maka promosi jabatan merupakan tolak ukur yang tepat, karena dengan mempromosikan karyawan yang berprestasi sebagai efeknya karyawan yang lain juga akan mengikuti jejak orang yang telah terdahulu dengan langkah-langkah tersendiri yang lebih efektif tentunya. Dengan adanya promosi jabatan maka dengan sendirinya bisa memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat

lagi, sehingga karyawan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Setelah penulis melakukan PKL pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega maka dapat penulis ambil kesimpulan, bahwa promosi jabatan yang diterapkan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega merupakan satu poin penting untuk memberikan motivasi kerja terhadap karyawan. Pada saat ini hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega lebih cenderung mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawannya didasarkan pada faktor senioritas para karyawan, bukan dari prestasi kerjanya, sehingga promosi jabatan yang dijalankan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega belum sesuai dengan harapan karyawan.

Peninjauan dalam melakukan penelitian ini salah satunya penulis telah mencoba langsung untuk turun dan ikut serta dan berbaur dengan karyawan-karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega. Dengan ini tentunya akan lebih efisien untuk melakukan peninjauan terkait motivasi kerja karyawan. Adapun hal-hal yang diperoleh selama praktek kerja lapangan disana, penulis jabarkan dalam beberapa aspek sebagai berikut :

#### **a. Penempatan Praktek Kerja**

Selama praktek kerja di PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, penulis bergabung dan menempati beberapa bagian posisi. Pertama dibagian timbangan, kedua dibagian administrasi trading, ketiga dibagian gudang dan yang keempat dibagian administrasi personalia. Adapun penjelasan bagian-bagian posisinya sebagai berikut :

### 1. Timbangan

Dibagian timbangan ini tugasnya menimbang tandan buah sawit (TBS) yang masuk ke pabrik, CPO yang akan dikirim dan cangkang (CKS) yang dimuatkan serta inti (PK) yang dikirimkan ke pabrik untuk diolah lebih lanjut sehingga menjadi minyak.

### 2. Administrasi Treading

Dalam tata cara kerja di bagian treading yaitu tentang pembelian buah sawit, tempat pencarian buah sawit dan nego-nego dengan *supplier*. Proses *input* dan *output* buah sawit dengan memakai kartu kontrol pembelian buah sawit, berapa jumlah uang yang akan dibayar, setelah itu didalam kartu kontrol kita juga bisa mengetahui berapa yang belum dibayar.. Kemudian di treading ada Ramp. Ramp adalah tempat mengumpulkan buah sawit, membeli buah sawit, dan buah sawit yang sudah dikumpulkan kemudian diangkut ke pabrik.

### 3. Gudang

Proses pengambilan barang di gudang yaitu setiap barang yang keluar maka ada kartu bukti pengeluaran barang. Barang tersebut berupa peralatan untuk keperluan pabrik dan kantor. Didalam kartu bukti pengeluaran barang (BPB) *out* tertera nama barang, banyaknya yang diperlukan dan penggunaannya. Sistem pengambilan barang yaitu nama barang dicatat di bukti pengeluaran barang (BPB) *out* dan ditanda tangani oleh asisten yang bersangkutan (yang mau ambil barang) kemudian ditanda tangani oleh manajer. Setiap

pengambilan barang, maka yang memberi barang dan yang menerima barang juga ikut tanda tangan. Didalam gudang tersebut terdapat kartu bin dan kartu stock. Kartu Bin adalah kartu yang menunjukkan berapa sisa barang, tanggal pengambilan barang serta masuknya barang ke gudang. Kartu Bin diletakkan pada barang yang tersusun rapi di gudang. Kartu Stock adalah kartu yang sama dalam penggunaannya dengan kartu bin, perbedaannya yaitu pada kartu stock terdapat keterangan tentang penggunaan barang.

#### 4. Administrasi Personalia

Dibagian personalia kerjanya yaitu *input* gaji karyawan, lembur, cuti, absensi, perobatan, transaksi tentang pembelian jajan, dan membuat surat permohonan dalam pengambilan rumah PKS. Intinya pada bagian ini yang berhubungan dengan karyawan.

#### **b. Delegasi Tugas Praktek**

Menyikapi keadaan dalam lingkup praktek, maka yang perlu diperhatikan, yaitu mencoba memahami kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk meninjau keadaan kerja yang ada di PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, adapun selain itu, tugas-tugas yang diberikan selama praktek ini adalah sebagai berikut :

1. Menimbang TBS, CKS, CPO dan PK
2. Mengisi kartu kontrol pembelian dan pembayaran TBS atau buah sawit.

3. Transaksi pengambilan barang, yaitu dari gudang untuk peralatan kantor dan pabrik.
4. Menginput data lembur, cuti, absensi dan perobatan
5. Menginput data kas operasional pabrik
6. Mengirim email dari pabrik ke kantor pusat.

### **c. Koordinasi Tugas**

Setiap kegiatan-kegiatan tersebut mendapat koordinasi yang baik dari setiap koordinator tugas, pengarahan-pengarahan yang diberikan dalam setiap tugas berupa bagaimana cara-cara melakukannya, prosedur kerja, dan arahan-arahan lain yang sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pantauan yang dilakukan koordinator penulis peroleh selama kegiatan praktek ini terhitung baik, karena setiap tugas yang diselesaikan oleh karyawan selalu mendapat kritik dan saran yang membangun untuk lebih baik dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Dari tugas-tugas yang diberikan selama kegiatan praktek, penulis juga mencoba meninjau dan memahami beberapa konsep maupun keadaan yang ada didalam Badan Organisasi Perusahaan tersebut, terutama terkait motivasi karyawan yang ada di PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega ini, seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi, serta pendidikan dan pelatihan.

Penulis melihat dari beberapa aspek bahwa dari masing-masing faktor motivasi tersebut memang berpengaruh kepada semangat kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut seakan telah menjadi syarat utama terbentuknya semangat kerja yang tinggi dan hingga akhirnya untuk menghasilkan hasil kinerja yang baik.

Sebagai badan organisasi pengelola perusahaan di PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega, maka perusahaan tersebut memiliki peranan penting dalam hal ini, mencanangkan beberapa program ternyata tidak saja cukup dengan anggaran yang ada untuk membuat semua berhasil tanpa adanya organisasi atau manajemen untuk mengatur semuanya. Ini menyangkut tentang bagaimana sejumlah kegiatan yang ditetapkan untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan, dan tentunya hal tersebut tidak terlepas dari siapa-siapa yang terlibat dalam pergerakannya. Semua informasi yang penulis dapat dari tinjauan ini berdasarkan apa yang penulis peroleh dari keterangan-keterangan yang dibuat untuk ditulis dalam sebuah laporan-laporan Perusahaan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penulisan laporan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. Motivasi terhadap karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega adalah Kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan.
3. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega sudah berjalan dengan baik dengan ketetapan waktu pemberian gaji, insentif, premi serta tunjangan hari raya.
4. Dari segi lingkungan kerja PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega sudah dilakukan dengan baik dengan mempertimbangkan hubungan sosial antar sesama karyawan, fasilitas yang memberikan serta lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan aman bagi perusahaan.
5. Pendidikan dan pelatihan merupakan permasalahan yang ada dalam hal ini karena didapatkan bahwa sebagian karyawan PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega masih berpendidikan rendah atau belum menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Maka sangat diperlukan program pendidikan dan pelatihan di PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega.

6. Promosi jabatan yang dijalankan oleh PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega belum sesuai dengan harapan karyawan karena promosi jabatan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega.

Berdasarkan keempat faktor tersebut dilihat bahwa pentingnya motivasi karyawan memang harus diutamakan bagi pihak perusahaan pada PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega karena tidak ada kata lain untuk menunjang kinerja yang baik maka diperlukan modal semangat yang tinggi bagi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja yang baik dan optimal akan tercapai.

#### **4.2 Saran**

Dikutip berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa pembenahan yang harus dilakukan oleh pihak yang berhubungan langsung terkait motivasi kerja karyawan. Adapun pihak-pihak tersebut yaitu :

1. Manajemen / Pimpinan Perusahaan

Hal yang harus diperhatikan dari pihak manajemen PT. Sawit Riau Makmur Pks – Teluk Mega adalah bagaimana menyelaraskan antara lingkungan kerja dengan karyawan yang bekerja, baik itu lingkungan yang bersifat fisik maupun yang bersifat sosial, kemudian hendaknya diperhatikan bagaimana kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diberikan dari hasil kinerja mereka, serta juga yang paling penting bagi manajemen PT. Sawit Riau

Makmur Pks – Teluk Mega harus meninjau bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya pelatihan.

## 2. Karyawan

Pembenahan yang harus dilakukan dari karyawan itu sendiri yaitu tentang rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dan harus mengingatkan kembali bahwa selain beberapa faktor motivasi seperti dijelaskan diatas maka diantara karyawan harus menyadari bahwa pekerjaannya itu termasuk suatu bentuk pengabdianya kepada perusahaan maupun pemerintah dan Negara, karena setiap apa yang dihasilkan dari buah kerjanya baik itu berdampak baik ataupun buruk banyak kalangan yang ikut merasakannya seperti masyarakat, negara, keluarga maupun dirinya sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Daft, L. Richard, 2002, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- E Kost James, E. Rosenzweig, Tremont, 2001, *Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Griffin, Ricky, 2004, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mas Agung, Jakarta.
- Kurniawan, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Koonz Horal / Donnel, Cryrillo / Weih, Heinz, 2000, *Manajemen*, Jilid 2, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Niti Semito, Alex 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Jakarta.
- P. Siagian, Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandoyo, Heidracman dan Suad Hasan, 2001, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal 2004, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajagrahindo Persada.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sukirno, Sadono, dkk, 2003, *Pengantar Bisnis*, Prenada media, Jakarta.

Sastro Hadi Wiryo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Winardi, SE, 2002, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta