

TUGAS AKHIR

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. IVO MAS TUNGGAL-LIBO ESTATE
KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Dari
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Oleh:

**SUBUR WIJAYA
01072103575**



**PROGRAM DIPLOMA III
JURUSAN MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrohiim,

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada penulis serta ridho-Nyalah sehingga penulis diberikan kekuatan dalam menyelesaikan laporan ini. Tak lupa pula shalawat beriringkan 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 **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. IVO MAS TUNGGAL-LIBO ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK”**.

Laporan 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 di selesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Bapak Dr. Mahendra Romus, Spa, M.Ec, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti laporan praktek kerja lapangan.
3. Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perusahaan, Bapak Riki Hanri Malau, SE, MM, yang telah memberikan kemudahan dalam berurusan kepada penulis.
4. Ibu Ratna Dewi, S.Sos, M.Si, selaku Sekretaris jurusan yang telah memberikan kemudahan dalam berurusan kepada penulis.
5. Ibu Sehani, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang memberikan ilmunya kepada penulis dalam menjalankan tugas dari awal sampai terwujudnya tugas akhir ini.
7. Teristimewa kepada ayahanda tercinta Mesdiono dan ibunda tercinta Murni yang telah banyak berkorban baik materil Maupin moril demi tercapainya cita-cita penulis.
8. Buat kakanda tercinta Agus Suroso, adinda Suwondo, dan Ali Permadi yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
9. Bapak Hery Purwanto selaku Kepala Tata Usaha dan Instruktur diPT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

10. Seluruh karyawan dan karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
11. Seluruh teman seperjuangan D3 Manajemen Perusahaan angkatan 2010 yang telah memberikan motivasi kepada penulisan.
12. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang tidak dapat disebut satu persatu.

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

Amin ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, 27 Mei 2013

Penulis

SUBUR WIJAYA
01072103575

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	Error!
Bookmark not defined.v	
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penulisan Laporan	1
1.2 Rumusan Masalah/Rencana Penulisan Laporan	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan	5
1.4 Metode Penulisan.....	5
1.5 Sistematika Penulisan Laporan.....	7
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	9
2.2 Struktur Organisasi PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak	10
2.3 Aktifitas Perusahaan	16
BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK	
3.1 Tinjauan Teori	17
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Motivasi Kerja	19
3.2 Tinjauan Praktek.....	32

3.3 Pandangan Islam.....	44
--------------------------	----

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan	46
----------------------	----

4.2 Saran	47
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penulisan Laporan

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang berada didalam perusahaan, yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada didalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi bertujuan untuk menggiatkan agar semua karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong manusia bekerja dengan giat dalam suatu badan usaha. Semakin besar motivasi yang diberikan atau diperoleh seseorang maka semakin giat seseorang tersebut dalam menjalankan aktivitasnya.

Namun motivasi kerja karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan. Motivasi yang belum memadai sering dihadapi oleh perusahaan manapun terkait dengan upaya meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah motivasi kerja ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Ada 2 tipe karyawan yang dimiliki oleh PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate, yaitu karyawan tetap dan karyawan lepas. Karyawan tetap terdiri dari Staf, SKU (Bulanan dan Harian). Sedangkan karyawan lepas terdiri dari BHL (Buruh Harian Lepas). Sebagaimana layaknya harapan perusahaan pada umumnya, PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang optimal. Agar harapan tersebut bisa terwujud, maka PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate juga harus memperhatikan motivasi kerja para karyawannya dan berupaya meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan
2010	Januari	608 karyawan
2010	Desember	617 karyawan
2011	Januari	616 karyawan
2011	Desember	579 karyawan
2012	Januari	558 karyawan

Sumber: Bagian Kepala Tata Usaha PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja para karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate, dapat dilihat dari data gaji dan upah lembur yang diberikan kepada karyawan berikut ini.

Tabel 2. Data Gaji Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Tahun	SKU Harian		SKU Bulanan		BHL
	Gaji Pokok	Upah Lembur	Gaji Pokok	Upah Lembur	Gaji
2010	Rp 1.039.000	Rp 6.656/jam	Rp 1.143.750	Rp 6.656/jam	Rp 44.880/hari
2011	Rp 1.136.000	Rp 7.216/jam	Rp 1.240.750	Rp 7.216/jam	Rp 49.300/hari
2012	Rp 1.284.700	Rp 8.076/jam	Rp 1.389.450	Rp 8.076/jam	Rp 55.578/hari

Sumber: Bagian Kepala Tata Usaha PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Selain memberikan gaji dan upah lembur khusus karyawan SKU Harian dan SKU Bulanan, PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate juga memberikan tunjangan, seperti : tunjangan kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), listrik, air, perumahan, sembako,

dan profit akhir tahunan dari perusahaan. Sedangkan untuk tipe karyawan staf mendapatkan tunjangan seperti perumahan beserta fasilitasnya, kendaraan (bahan bakar kendaraan, perawatan kendaraan, kepemilikan kendaraan setelah 8 tahun bekerja), dan seluruh tunjangan yang diberikan kepada karyawan SKU Harian dan SKU Bulanan.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa gaji karyawan mulai tahun 2010 hingga 2012 mengalami kenaikan sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate sesuai dengan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain kepemimpinan, insentif atau gaji, jenjang karir, dan fasilitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat tugas akhir dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari permasalahan diatas adalah apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada **PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak?**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan

a. Tujuan Penulisan Laporan

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal-LiboEstate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

b. Manfaat Penulisan Laporan

Manfaat yang diharapkan dengan adanya tugas akhir ini adalah :

1. Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk menambah pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai bahan acuan referensi bagi penulis selanjutnya.

1.4 Metode Penulisan

1. Lokasi dan waktu laporan

Penulis membuat laporan ini bertempat pada perkebunan LIBO terletak di desa sam-sam, kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Secara geografis terletak di antara koordinat 00°45 LU- 01°05 LU dan 101°10 BT-101°20 BT. Lokasi ini dapat di capai melalui jalan darat ±75 meter dari kota pekanbaru(ibu kota provinsi

riau) atau ± 130 KM dari pelabuhan Dumai. Penulisan laporan ini dilakukan pada awal Oktober 2012 sampai bulan Juni 2013.

2. Jenis dan sumber data

Dalam penulisan laporan ini jenis dan sumber data yang penulis gunakan yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung yaitu berasal dari keterangan staf dan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

b. Data skunder

Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi dari perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

3. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang diambil melalui:

a. Observasi (pengamatan), yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan terhadap objek penelitian uantuk mendapatkan gambaran secara langsung tentang kegiatan-kegiatan yang akan diteliti.

b. Studi Dokumen, yaitu pengumpulan data melalui dokumen atau arsip yang ada pada objek penelitian serta meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan data lain yang disajikan perusahaan.

4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulisan menggunakan metode deskriptif yaitu menggambarkan situasi, kondisi dengan jalan membahas data-data dan informasi yang diperoleh dengan menghubungkan dengan teori-teori yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi empat bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan manfaat, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan sekilas tentang perusahaan yang menjadi lokasi penelitian seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Bab ini berisi tentang teori dan tinjauan praktek yang berkaitan dengan judul

BAB IV PENUTUP

Pada bab penutup ini berisi tentang kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam usaha meningkatkan penerimaan Nasional dari sector Non-Migas, pemerintah sangat mendorong pengembangan perkebunan kelapa sawit. Dalam hubungan ini dapat di sebutkan bahwa kehadiran PT IVO MAS TUNGGAL perkebunan LIBO adalah juga berarti membantu pencapaian sasaran yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

a. Letak Perkebunan

Perkebunan LIBO terletak di desa sam-sam, kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Secara geografis terletak di antara koordinat 00o45 LU- 01o05 LU dan 101o10 BT-101o20 BT. Lokasi ini dapat di capai melalui jalan darat ± 75 meter dari kota pekanbaru(ibu kota provinsi riau) atau ± 130 KM dari pelabuhan Dumai.

Perkebunan libo merupakan unit usaha dari PT Ivo Mas Tunggal yaitu perusahaan swasta nasional yang resmi berdiri pada tanggal 31 mei 1983 dengan anggaran dasar yang telah memperoleh persetujuan dari departemen kehakiman RI Direktorat Hukum dan perundang- undangan dengan keputusan Nomor :c2-4182.HT.01.01 Tahun 1983 dan nomor :c2-4197.HT.01.04 tahun 1986 ,seriau telah terdaftar sebagai wajib pajak dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP)

1.213.128.0-211.001. Cikal bakal perusahaan dimulai dengan pendirian PT Indonesia *VegetableOilFactory* di hadapan nasional sudjadi SH – akta tanggal 19 juli 1978 nomor 65 yang kemudian di rubah dengan akta 18 september 1980 nomor 66 menjadi PT Ivo Mas Tunggal. Berdasarkan data areal statemen SAP per 30 juni 2003 total luas perkebunan libo adalah 4.755,04 Ha, dalam pengelolaannya luasan tersebut di bagi menjadi 6(enam) devisi.

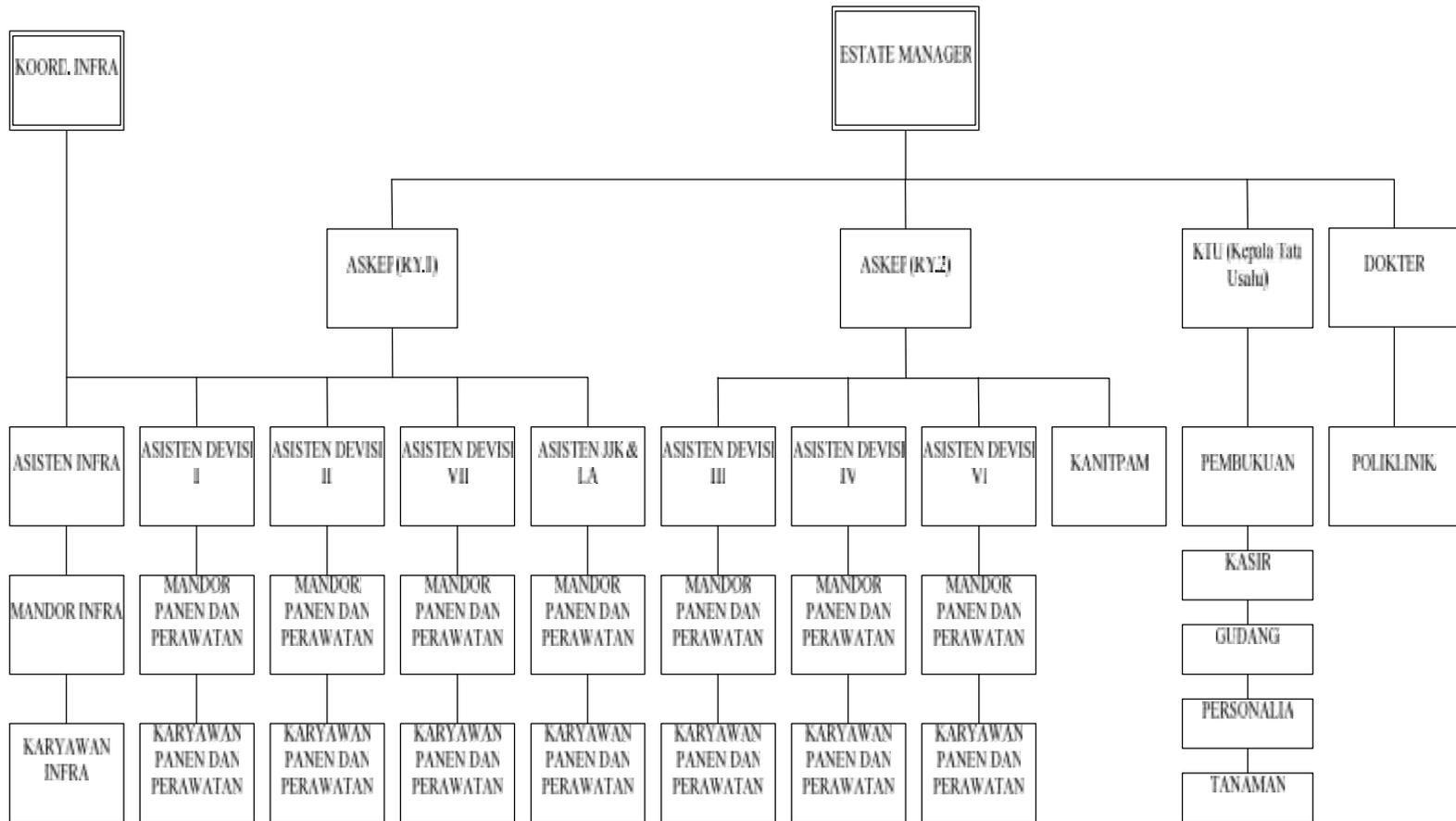
2.2 Struktur Organisasi PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya organisasi itu meliputi orang-orang yang bekerja sama dalam bentuk aktivitas kerja dan hubungan-hubungan kerja antara orang-orang atau fungsi yang harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga menjadi suatu kerangka yang mempunyai pola yang tetap, susunan yang logis dan bentuk yang teratur. Pola yang tetap disusun dalam bentuk suatu struktur yang didalamnya terdapat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam suatu sistem kerjasama.

Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan.

Gambar Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate



Sumber : PT.Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Sesuai dengan organisasi perusahaan tersebut, maka karyawan mempunyai tugas dan wewenang dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan yang terdiri dari tugas umum perusahaan yaitu:

1. Estate Manajer

Estate manajer merupakan pimpinan, pelaksana dari rencana-rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Ia bertugas merencanakan, mengorganisasikan perintah kepada bawahan serta mengawasi agar bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan dan sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di perkebunan.

2. Koordinator Infra

Koordinator Infra merupakan bagian yang bertugas mengkoordinasi proyek kemasing-masing unit kerja mengenai infrastruktur dan perencanaan proyek infrastuktur, adapun pembantu koordinator infra:

- a. Asisten Infra bertugas menyusun rencana kerja tahunan infrastruktur maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala infra dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan infrastruktur.

- b. Mandor Infra bertugas sebagai mengatur dan mengawasi karyawan sesuai yang direncanakan dan melaporkan hasil kerja karyawan kepada asisten infra.

3. Askep (Asisten Kepala)

Asisten kepala bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan kebun dengan wilayah masing-masing mengepalai tiga divisi setiap asisten kepala, adapun pembantu asisten kepala:

- a. Asisten Divisi bertugas menyusun rencana kerja tahunan baik fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun, melakukan pelaporan hasil pengawas pekerjaan kebun kepada asisten kepala, membuat program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah, dan daftar premi karyawan kebun.
- b. Asisten JJK dan LA bertugas mengenai janjangan kosong, menyusun rencana kerja tahunan baik fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun, melakukan pelaporan hasil pengawas pekerjaan kebun kepada asisten kepala, membuat program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah, dan daftar premi karyawan kebun.

- c. Kanitpam bertugas menciptakan situasi dan kondisi aman dilingkungan kebun dan secara rutin harus membuat laporan kepihak asisten kepala divisi.

4. KTU (Kepala Tata Usaha)

Bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan administrasi keuangan, adapun pembantu KTU:

- a. Pembukuan bertugas menginformasikan budget yang disetujui HO (Head Office) kepada setiap AO (Account Office) di perusahaan, menginformasikan jumlah dan perincian dropping dana perusahaan sesuai dengan accountnya kepada setiap account officer, menjaga agar tidak terjadi minus budget yaitu dengan cara tidak menyetujui permohonan pembayaran tanpa budget, dan menginput data-data administrasi selanjutnya diserahkan kepada kepala tata usaha.
- b. Kasir bertugas melayani pinjaman untuk karyawan serta, menyiapkan laporan *cast of opname* harian, dan melakukan pembayaran transaksi yang telah diotorisasi atasan.
- c. Gudang bertugas merencanakan kebutuhan barang untuk keperluan operasional, melaksanakan dan menjaga prosedur logistic misalnya penerimaan barang dan pengeluaran barang, menjamin laporan logistic dan

mengirimkan ke HO (Head Office), melakukan cek fisik logistic secara periodic dan melaporkan HO, membuat data review bulanan, dan membuat rekonsiliasi.

- d. Personalia bertugas membuat plan kebutuhan tenaga kerja untuk kebutuhan kebun, melaksanakan rekrutmen untuk pemenuhan tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan handal dengan cara melaksanakan pelatihan atau training, membuat dan melaksanakan sistem pengupahan karyawan, dan menjalankan program jamsostek bagi seluruh karyawan.
- e. Tanaman bertugas menginput hasil panen buah sawit setiap hari dan melaporkan kepada kepala tata usaha.

5. Dokter

bertugas sebagai kepala kesehatan di klinik perkebunan, adapun pembantu dokter ialah Poliklinik bertugas sebagai pembantu dokter dalam merawat pasien karyawan PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate.

2.3 Aktifitas Perusahaan

1. potong buah dan kutip brondolan
2. dongkel anak kayu

3. Pemupukan
4. semprot piringan, pasar pikul dan TPH
5. grading hasil panen
6. rawat jalan manual
7. polinasi, pengambilan polen dan fruitset
8. bongkar pokok abnormal
9. pembuatan parit pringgian
10. kegiatan administrasi
11. jaminan kesehatan karyawan di klinik

BAB III

TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

3.1 Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (2003:37) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai unsur produksi yang unik dibanding dengan unsur produksi lainnya. Dikatakan unik karena memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapinya. Dengan demikian, memanfaatkan manusia sebagai unsur produksi tidak dapat didekati dari pendekatan mekanis. Manusia tidak dapat dipandang sebagai makhluk yang pasrah dan akan menerima segala sesuatu tindakan yang dikenakan padanya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2001:78).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf serta kepemimpinan, dan pengendalian. Sedangkan rumusan yang menekankan bahwa

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni, disamping sebagai ilmu, mengandung arti bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan (organisasi), seorang pimpinan atau manajer amat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dibawahnya. Oleh sebab itu, sering dikatakan bahwa manajemen adalah seni mempengaruhi orang lain (bawahan).

2. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan

seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

Menurut Winardi (2001:92) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak disebut motivasi kerja motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah.

Menurut Sukirno (2003:208) motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan kekuatan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Sukarno (2004:36) motivasi adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, motivasi adalah hasrat/kemauan seseorang individu untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kurniawan (2004:89) motivasi adalah dorongan diri sendiri atau orang lain untuk melakukan pekerjaan dan bertindak untuk suatu tujuan tertentu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi adalah dorongan yang

berasal dari diri sendiri ataupun dari orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2001:102) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Manullang (2000:49) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

Teori-teori motivasi menurut para ahli (Thoha,2005:222)

a. Hierarki kebutuhan Maslow

Menurut Maslow kebutuhan manusia itu terdiri dari beberapa tingkatan kebutuhan yaitu terdiri dari kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

b. Teori motivasi Herzberg

Herzberg mengatakan bahwa keputusan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut aspek-aspek sekitar pekerjaan.

c. Teori motivasi Alderfer (ERG)

Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu yakni kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang.

d. Teori motivasi prestasi McClelland

McClelland mengatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya, lebih penting lagi kebutuhan berprestasi.

e. Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor

Teori X mengatakan bahwa sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah dan tidak akan rasa tanggung jawab serta menginginkan keamanan atas segalanya. Sedangkan asumsi teori Y ini menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak diduga seperti yang diduga oleh teori X.

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksankannya.

- b) Motivasi Ekstrenik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

a. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Sebagai suatu kegiatan yang diarahkan untuk membantu aspirasi individu-individu dalam organisasi, maka prinsip yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan motivasi antara lain: (Handoko,2003:2)

- a) Motif masing-masing orang untuk bekerja berlainan, dan mereka mengharapkan diperlakukan sebagai individu-individu.
- b) Kebiasaan dan emosi sangat penting untuk memahami kelakuan orang-orang, angka (rasio) kurang begitu penting.
- c) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan untuk pekerjaan mereka.
- d) “Perasaan menjadi anggota” suatu kelompok yang punya perasaan bahwa dirinya penting merupakan tenaga penggerak yang kuat bagi kebanyakan orang.
- e) Perasaan takut merupakan tenaga penggerak yang kuat, akan tetapi efeknya adalah negatif dan lama-kelamaan hal tersebut berkurang.

- f) Pekerja-pekerja menggunakan kemampuan mereka yang tertinggi dan ingin puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- g) Pekerja-pekerja menginginkan pengawas-pengawas, pimpinan-pimpinan yang mereka hormati dan percayai.
- h) Dengan jalan memberikan keterangan-keterangan kepada para pekerja mengenai persoalan-persoalan yang ada hubungannya dengan hal yang menyebabkan terbentuknya suatu hal yang efektif.
- i) Bilamana mereka salah melakukan pekerjaan, maka pekerja-pekerja ingin agar kesalahan diberitahukan dengan tepat.

Dengan diketahuinya apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya maka manajer akan lebih mudah untuk memotivasi mereka.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Furtwengler (2003:37) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Hasibuan (2000:120) antara lain:

- a. Gaji
- b. Promosi Jabatan
- c. Lingkungan Kerja
- d. Kepemimpinan

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar perusahaan secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti. Kebutuhan karyawan akan mendapatkan keinginan mereka untuk diperlakukan secara wajar oleh organisasi atau perusahaan. (Hasibuan, 2000:120).

Menurut Rivai (2004:378) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Tujuan pemberian upah dan gaji yaitu: (Rivai, 2004:379)

a) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalannya ikatan kerjasama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

d) Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

e) Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan makin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

f) Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang menentukan gaji : (Rivai,2004:381)

- a. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.
- b. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan evaluasi jabatan.
- c. Pemerintah. Pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang ditentukan oleh evaluasi jabatan.

- d. Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar.
- e. Faktor internasional. Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang timbul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama dinegara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Adakalanya satu pekerjaan yang berbeda tapi memiliki poin atau derajat yang mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- g. Biaya dan produktivitas. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Sehingga masalah ini berakibat pada kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

2. Promosi Jabatan

Promosi adalah suatu cara atau teknik meningkatkan moral karyawan, dalam bekerja sehingga mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari

tingkat yang lebih rendah ke tingkan yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggungjawab. (Hasibuan, 2000:141)

Pendapat lain mengatakan promosi jabatan merupakan suatu kenaikan pangkat, yakni suatu pemberian pangkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Promosi adalah “apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannyapun lebih besar pula”. (Siagian, 2002:169)

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

Bagi pengusaha, promosi dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang luar biasa, dan untuk mengisi posisi yang lowong dengan karyawan yang setia dan telah teruji. Namun promosi tidak selalu merupakan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan atau pengusaha. Ketidakadilan, kesewenangan, dapat mengurangi efektivitas dari proses itu bagi semua pihak yang terlibat. Karenanya beberapa keputusan terlihat besar dalam proses promosi suatu perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2004:410), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan fisiologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja yang memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif. (The Liang Gie, 2000:212)

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan cepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit dapat membuat kesalahan dan mata tidak cepat lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama diruang kerja sangat diperlukan, apalagi diruang tersebut penuh dengan tenaga kerja. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik dari para karyawan.

d. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menangani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan kecelakaan yang terjadi, adalah merupakan hal yang harus diperhatikan. Rasa aman akan menimbulkan kegairahan kerja tenaga kerja.

e. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap karyawan yang membutuhkan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. (Thoha,2005:259).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan perusahaan atau organisasi secara berhasil, membuat rencana dan berjuang demi kemajuan perusahaan yang diinginkan.

Prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Hasibuan (2000:191) antara lain:

- a. Mahir dalam soal-soal teknis dan taktis
- b. Yakinkan diri, bahwa tugas-tugas dimengerti dan diawali serta dijalankan
- c. Mempelajari diri sendiri dan usahakan mencari perbaikan-perbaikan
- d. Berikan contoh teladan yang baik
- e. Tumbuhkan rasa tanggungjawab dikalangan anggota
- f. Latih anggota sebagai suatu tim yang kompak
- g. Membuat keputusan yang sehat dan tepat pada waktunya
- h. Bertanggungjawab atas perbuatan yang dilakukan.

3.3 Tinjauan Praktek

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada

Perusahaan

1. Gaji

Pada dasarnya gaji merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga gaji merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan. Bila diberikan dengan benar karyawan akan termotivasi dan lebih terpusat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Berikut tabel gaji karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate:

Tabel 3. Data Gaji Karyawan Tahun 2012 PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

SKU Bulanan	SKU harian	BHL (Buruh Harian Lepas)	UMR/ UMK Kabupaten Siak
Rp 1.389.450	Rp 1.284.700	Rp 55.076 /hari	Rp 1.310.000

Sumber: Bagian Kepala Tata Usaha PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Dari table di atas pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar gaji UMR/ UMK Kabupaten Siak, sehingga memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Kedalam tiga kelompok yaitu SKU (Standar Kerja Umum) Harian,

SKU (Standar Kerja Umum) Bulanan, dan BHL (Buruh Harian Lepas). Gaji diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara rutin atau periodik.

Selain gaji pokok di atas perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak juga memberikan Bonus dan Upah Lembur kepada karyawannya. Bonus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan keuntungan perusahaan yang meningkat dari pada biasanya, sedangkan upah lembur merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang prestasi kerjanya melebihi dari jam kerja yang di tentukan. Berikut adalah data upah lembur karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak :

Tabel 4. Data Upah Lembur Tahun 2012 Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

SKU Bulanan	SKU Harian
Rp 8.076 / jam	Rp 8.076 / jam

Sumber: Bagian Kepala Tata Usaha PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak juga memberikan imbalan kepada karyawannya berupa:

1. Pembagian bahan makanan pokok dan sembako lainnya yang di terima secara rutin tiap bulan, seperti beras dan lain-lain.

2. Tunjangan hari raya keagamaan yaitu suplemen dari gaji atau upah juga yang tidak diberikan pada setiap tanggal gajian, tetapi biasanya menjelang hari raya keagamaan. Seperti dalam bentuk uang tambahan dari gaji dan sembako.
3. Fasilitas atau kemudahan yang terdiri dari rumah karyawan, alat-alat kerja dan kendaraan pribadi khusus karyawan golongan staf.
4. Libur, terdiri dari libur hari besar, cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
5. Bantuan dan santunan untuk musibah bagi karyawan yang sakit dan meninggal.
6. Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yaitu dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja.

2. 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 produktivitas 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 biasa memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga karyawan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

Setelah penulis melakukan PKL pada bagian Kepala Tata Usaha di PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak maka dapat penulis ambil kesimpulan, bahwa promosi jabatan yang diterapkan oleh PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak memberikan motivasi kerja terhadap karyawan didasarkan pada faktor:

1. Senioritas para karyawan

Promosi jabatan yang diterapkan dalam bentuk senioritas karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak adalah lamanya masa kerja karyawan yaitu 5 tahun dengan menaikan jabatannya, itupun harus memenuhi persyaratan seperti prestasi kerja yang baik dan kedisiplinannya yang baik pula.

2. Pendidikan karyawan

Tingkat pendidikan karyawan sangat berperan dalam promosi jabatan, dikarenakan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak menyesuaikan pendidikan dan keahlian karyawannya sesuai dengan jabatannya. Seperti golongan staf yang terdiri dari Manager, Koordinator infra, Askep, KTU, dan Dokter haruslah berpendidikan minimal S1. Adapun SKU Bulana dan SKU Harian haruslah minimal berpendidikan SMA sederajat, sedangkan BHL (Buruh Harian Lepas) haruslah berpendidikan minimal SD.

3. Dari prestasi kerjanya.

Promosi jabatan yang dilakukan dalam bentuk prestasi kerja karyawan biasanya PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yaitu memutasikan karyawannya ke cabang-cabang PT. Ivo Mas yang berada di Kalimantan dengan menaikkan jabatannya untuk mengajari karyawan-karyawan dan mengembangkan PT. Ivo Mas yang ada di Kalimantan dan Sumatera. Berikut ini adalah data karyawan yang dipromosikan jabatannya:

Tabel 5. Data Karyawan-Karyawan Yang Dipromosikan JabatannyaPT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Nama	Tahun dipromosikan	Dipromosikan didaerah	Jabatan sebelumnya	Jabatan sesudah dipromosikan
Persauran	2010	Kecamatan Kandis Kabupaten Siak, Devisi I.	Mandor panen	Mandor I
David Sembiring	2012	Kecamatan Kandis Kabupaten Siak, Libo.	Asisten	Askep (Asisten Kepala)
Adi Purnomo	2012	Kampar.	Asisten	Askep (Asisten Kepala)

Sumber:Bagian Personalia PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang dipromosikan jabatannya perusahaan akan menaikkan jabatannya dan gaji karyawan tersebut, jadi dengan dipromosikan jabatannya dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan-karyawan yang lain.

3.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-alatkerja yang baik dan fasilitas kerja yang menunjang aktivitas perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan semangkin membaik, lingkungan kerja ini terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam perusahaan.

Pelaksanaa 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.Lingkungan kerja pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siakjuga dipengaruhi oleh:

1. Ketersediaan fasilitas-fasilitas bekerja

Ketersediaan fasilitas kerja karyawan sangatlah penting untuk memotivasi kerja karyawan, jadi PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sangat memperhatikan hal tersebut seperti ruangan, komputer, printer, dan alat-alat kerja bagi karyawan yang bekerja di bagian lapangan.

2. Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan aman oleh perusahaan.

Pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak terdapat lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan aman. Seperti tersedianya tempat parkir bagi yang memiliki kendaraan, *security*, ruangan berAC, *office boy* yang selalu memberikan minuman bagi karyawan yang bekerja dikantor dan kebersihan tempat kerja, dan alat-alat keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja dilapangan

4. kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari sebagai pimpinan perusahaan harus dapat memberikan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan senang hati dan lebih giat dalam lagi demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, berikut dapat dilihat data tingkatan manajemen pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate:

Tabel 6. Tingkatan Manajemen Sesuai Dengan Struktur PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Top Management terdiri dari	Middle Management Terdiri dari	Low Management Terdiri dari
1. Manager Estate	<ol style="list-style-type: none"> 1. Askep Rayon I dan II 2. KTU 3. Dokter 4. Asisten Infra 5. Asisten Devisi I, II, III, IV, VI, dan VII 6. Asisten JJK dan LA 7. Kanitpam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mandor Infra 2. Mandor Panen dan Perawatan

Sumber: Bagian Kepala Tata Usaha PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Dari data tabel diatas PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate memiliki 2 pimpinan tertinggi yaitu Manager Estate dan Koordinator Infra, dimana *top management* tersebut memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya seperti *Top Management* dengan *Middle Management* maupun dengan *Low Management* ataupun sebaliknya menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis, sehingga mendatangkan suasana yang tenang dan nyaman bekerja.

Dalam hal kepemimpinan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate terbilang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kinerja para karyawan yang merupakan cerminan dari kepemimpinan yang baik. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah seorang karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yakni

Bapak Hery Purwanto sebagai kepala tata usaha beliau menuturkan pimpinan perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara beranekaragam yaitu:

- a. Pimpinan perusahaan memotivasi karyawan atau bawahannya yaitu dengan 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. Karena untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. 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. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak, sehingga karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
- c. 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 telah diberikan secara benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Besarnya nilai kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja 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

- d. 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.
- e. Pimpinan perusahaan melaksanakan promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya. Pimpinan pt. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kemampuan yang bagus, serta pendidikan yang layak.
- f. Pimpinan perusahaan memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya. Diantaranya:

1. Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dalam bekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya masuk kerja tepat waktu, memakai pakaian kerja dan perlengkapannya saat bekerja, menjaga kebersihan diri, peralatan kerja dan lingkungan perusahaan, serta menyimpan alat-alat kerja pada tempatnya setelah selesai digunakan.

2. Tegas dalam memberikan sanksi

Pimpinan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate bersikap tegas kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan tanpa membedakan apakah karyawan tersebut memiliki hubungan darah terhadap pimpinan atau tidak, serta memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan dan peraturan yang ada di PT. Ivi Mas Tunggal-Libo Estate tersebut.

3. Menjalin silaturahmi

Menjalin silaturahmi merupakan sebagai langkah awal untuk mengenali karakteristik dan sifat setiap karyawan dalam perusahaan. Silaturahmi ditunjukkan untuk mempererat hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

3.4 Pandangan Islam

Motivasi dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Al-Qur'an menyatakan: "Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu." (QS. Adz-Dzariyat ayat 22)

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا

"Dan tidak ada suatu makhluk (Daabbah) pun di bumi, melainkan Allah-lah yang menjamin rezekinya." (QS. Huud ayat 6)

وَكَايِمُنْدَابَةٍ لَا تَحْمِلُ رُفْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah-lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu.” (QS. Al-Ankabut ayat 60)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umat yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah berpikir sekalipun.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil pelaporan yang diuraikan pada bagian awal, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sangat memperhatikan fakto-faktor motivasi seperti: gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.
2. Gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak
3. Gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja dan kepemimpinan adalah beberapa faktor motivasi yang menunjukkan produktivitas kerja mejadi baik pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

4.2 Saran

1. Gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan merupakan beberapa faktor motivasi kerja karyawan, oleh sebab itu faktor-faktor ini harus lebih ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sudah terbilang baik hendaknya perlu dijaga dan ditingkatkan terus.
3. Agar terwujudnya kinerja karyawan yang baik, PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak harus terus memberikan motivasi kepada karyawan terutama bagi karyawan yang dalam aktifitasnya kurang produktif, hal ini guna meningkatkan gairah kerja bagi karyawan yang di maksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Furtwengler, D.2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Gie Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta:Penerbit Liberty.
- Handoko T, Hani. 2003. *Sumber Daya Manajemen Personalia Manusia*. Yogyakarta:Penerbit BPF E.
- Hasibuan SP, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CV. Haji Massaging.
- Hasibuan, M.S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:PT.Bumi Akasara.
- IN, Edu Dermantio. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Jurnal Bogor*. Makalah Kolokium. Institut Pertanian Bogor: Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru:UNRI Press.
- Kurniawan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi 2. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai Dr, Veithal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Murai Kencana.
- Siagian P, Sondang.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, Jakarta:PT. Bima Aksara.
- Sukarno Edi. 2004. *Sistem Pengendalian Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

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

Sulasmi. 2008. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Cabang Utama Pekanbaru*. Laporan Kerja Praktek Lapangan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru : Program Diploma III Manajemen Perusahaan. Tidak diterbitkan.

Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Rajawali Pers.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.