

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. MARUMITSU INDONESIA WOODEN FURNITURE INDUSTRY  
KAWASAN INDUSTRI MEDAN BELAWAN**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**BUDI WAHYUDI  
STAMBUK 02 832 0001**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2007**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.  
MARUMITSU INDONESIA WOODEN  
FURNITURE INDUSTRY KAWASAN  
INDUSTRI MEDAN BELAWAN**

**NAMA MAHASISWA : BUDI WAHYUDI**

**NOMOR STAMBUK : 02 832 0001**



**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**  **Pembimbing II** 

**(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)** **(Dra. Isnaniah, LKS)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**  **Dekan** 

**(Ihsan Effendi SE, MSi)** **(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24

## RINGKASAN

**BUDI WAHYUDI, Stambuk No 02 832 0001 “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan”. ( Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM sebagai Pembimbing I, Dra. Isnaniah LKS, sebagai Pembimbing II ).**

Di sini penulis mencoba menerangkan bahwasanya motivasi juga merupakan suatu bentuk sistem yang tidak dapat di lepas peranannya di dalam usaha pencapaian produktivitas kerja yang optimal.

Dan kenyataannya pada PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan jumlah klaim oleh konsumen terhadap produk yang di beli terus menurun selama tahun 2003, 2004 & 2005. penurunan jumlah klaim ini ini tidak terlepas karena adanya motivasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan, sehingga memberikan prestasi yang meningkat bagi karyawan

Untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja para karyawan maka pihak perusahaan harus memberikan motivasi yang baik sesuai dengan kondisi operasional perusahaan, untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerjanya ke arah yang lebih baik lagi. sehingga dapat memajukan perusahaan ini bersama – sama.

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Marumitsu Indonesia Wooder Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24



1. Pimpinan di dalam mencapai tujuannya secara terus menerus memotivasi para karyawannya agar selalu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
2. Pemberian motivasi kepada karyawan pada PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, berjalan dengan baik hal ini terlihat dari :
  - a. Adanya jaminan - jaminan masa depan yang di berikan perusahaan kepada karyawan Seperti JHT ( Jaminan Hari Tua ) dan JAMSOSTEK.
  - b. Banyaknya kebijakan motivasi yang di berikan kepada karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Bedasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran Yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Agar tercapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap memberikan motivasi secara terus menerus kepada para karyawan agar tetap bersemangat dan bergairah didalam melaksanakan tugas – tugasnya.
2. Dalam memberikan motivasi haruslah benar – benar dilaksanakan dengan baik agar tercipta karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab.
3. Untuk meningkatkan kinerja dari karyawan ,perusahaan harus bersifat profesional dan kekeluarga'an, dengan menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya sendiri sehingga pemberian motivasi dapat berjalan dengan baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Alasan Pemilihan Judul.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis.....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	4
F. Metode Analisis.....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian tentang Sumber Daya Manusia dan Fungsi-fungsinya.....	7
B. Pengertian dan Tujuan Motivasi.....	12
C. Jenis – Jenis Motivasi.....	16
D. Pengertian Produktivitas dan Metode Pengukurannya.....	19

**BAB III : PT. MARUMITSU INDONESIA WOODEN FURNITURE  
INDUSTRY KAWASAN INDUSTRI MEDAN BELAWAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	27
2. Struktur Organisasi.....	29
B. Target dan Realisasi Produksi .....	36
C. Tujuan dan Jenis – jenis Motivasi yang diterapkan.....	38
D. Produktivitas Kerja dan Cara mengukurnya.....	46
E. Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	54
F. Hambatan - hambatan yang di hadapi dan cara mengatasinya.....	55
<b>BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI.....</b>	<b>57</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**



## BAB I PENDAHULUAN

### A . Alasan Pemilihan Judul

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan produktivitas kerja karyawan terhadap produk yang di hasilkan dalam kegiatan produksi, untuk itu perusahaan perlu mengadakan pengawasan terhadap alur produk yang diproses dengan menerapkan motivasi kerja yang baik dan terkendali jika tidak maka akan menimbulkan resiko kegagalan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan baik dalam jumlah waktu yang tepat, biaya yang optimal maupun mutu atas barang dan jasa yang di hasilkan.

Peningkatan produktivitas yang di harapkan, bukan hal yang mudah, sebab jumlah produk yang di produksi oleh PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industri Kawasan Industri Medan Belawan, dalam jumlah yang besar namun apabila produktivitas kerja kurang diperhatikan dan diabaikan maka hal tersebut dapat mengakibatkan terhentinya proses produksi, tertundanya keuntungan atau bahkan dapat mengakibatkan hilangnya pelanggan.

Pelaksanaan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dalam adalah merupakan fungsi manajerial yang sangat penting dengan hal di harapkan dapat-

tercipta suatu keseimbangan antara pengorbanan sejumlah dana dalam persediaan dengan jaminan kelancaran proses produksi.

Satu unsur utama dalam kelancaran produksi yaitu pemberian motivasi yang baik terhadap karyawan sehingga produktivitas kerjanya meningkat dan harus dilaksanakan sebaik mungkin.

Dalam kehidupan sehari – hari, banyak kita temui kekurangan – kekurangan yang terdapat dalam diri manusia baik yang bersifat alamiah, jasmaniah maupun kejiwaan. dengan adanya kekurangan – kekurangan ini, maka orang merasa perlu mengadakan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitarnya dan berusaha untuk bekerja dengan baik, bekerja sendiri – sendiri maupun kelompok untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka-ragam.

Setiap manusia yang bekerja dalam bentuk kerja sama untuk mencapai suatu tujuan kita namakan organisasi. pada suatu organisasi haruslah di tentukan pola kegiatan yang teratur dan sistematis serta penentuan dari pembinaan hubungan wewenang dan tanggung jawab diantara para anggota. karena bagaimana sebaiknya rencana maupun pengawasan dan penelitian yang dilakukan apabila faktor manusia dalam organisasi tidak menunjang, maka tujuan dari organisasi tersebut tidaklah dapat di capai dengan baik.

Pada umumnya, tujuan dari pada organisasi perusahaan bukan saja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia, tetapi juga memperoleh laba..



Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan produktivitas kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk sripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.MARUMITSU INDONESIA WOODEN FURNITURE INDUSTRY Kawasan Industri Medan Belawan.”

## B . Perumusan Masalah

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis ditemukan adanya masalah yang kemudian dirumuskan sebagai berikut :

Masalah yang di hadapi PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan adalah : *“ Menurunnya produktivitas kerja karyawan karena motivasi belum sepenuhnya diterapkan didalam perusahaan.”*

## C . Hipotesis

*“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sesuatu soal yang dimaksudkan sebagai tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya.”*<sup>1)</sup>

1) Winarno Surakhman, **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Cerakan kedua, Penerbit Tarsito Bandung, 1995, hlm 39

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : *“ Jika perusahaan terus menerus menerapkan metode motivasi, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi. ”*

#### **D . Luas dan Tujuan Penelitian.**

Kegunaan diadakanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memperkaya pengetahuan ilmiah bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia secara umum.
2. Untuk memperdalam pengetahuan dibidang fungsi operasional manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan kepada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dalam operasional perusahaanya dan usaha-usaha peningkatannya.

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

Penguasaan maupun pemahaman terhadap teori - teori yang ada hubunganya dengan masalah merupakan persyaratan untuk melakukan riset lapangan dengan baik. Untuk pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan permasalahan, metode

penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan sehubungan dengan penulisan ini adalah:

1. Metode Penelitian Kepustakaan ( Library Research )

yaitu dengan cara membaca dan mengumpulkan buku literatur serta bacaan yang mempunyai hubungan dengan penulisan skripsi ini. Sehingga dapat diketahui berbagai aspek teori dan para ahli.

2. Metode Penelitian Lapangan ( Field Research )

yaitu merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung ke objek penelitian, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengamatan ( Observasi )

yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke objek yang diteliti

2. Wawancara ( Interview )

yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta orang-orang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

3. Daftar Pertanyaan ( Questionaire )

untuk memperlancar proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya guna diisi jawabannya oleh responden dalam perusahaan.



## F . Metode Analisis

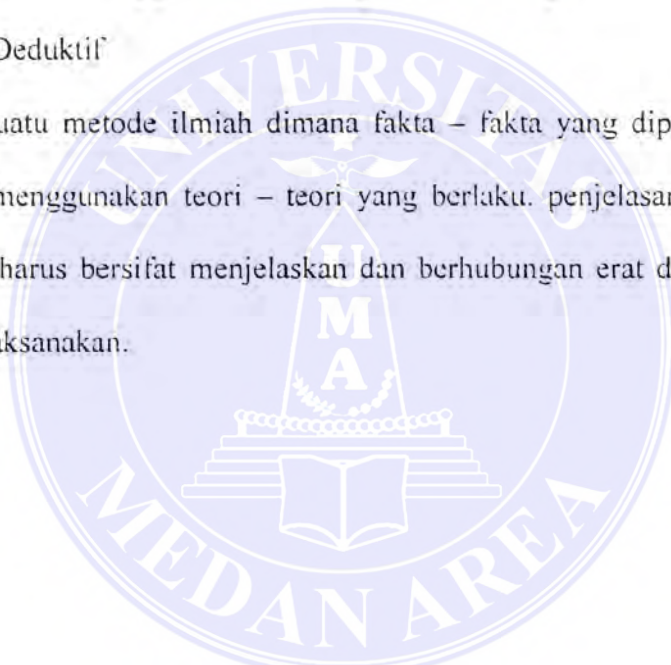
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Metode Deskriptif

adalah data yang di kumpulkan yang mula – mula disusun, diinterpretasikan dan dianalisis sehingga memberikan gambaran mengenai suatu kebijakan.

### 2. Metode Deduktif

adalah suatu metode ilmiah dimana fakta – fakta yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teori – teori yang berlaku. penjelasan atas teori-teori tersebut harus bersifat menjelaskan dan berhubungan erat dengan penelitian yang dilaksanakan.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A . Pengertian tentang Sumber Daya Manusia dan Fungsi-Fungsinya

##### 1 . Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia ( SDM ) merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping bidang manajemen yang lainnya, seperti manajemen pemasaran ataupun manajemen keuangan. oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Berbagai istilah yang dianggap sama artinya dengan manajemen sumber daya manusia adalah Power management, Personnel administration, Personnel management dan Labour management. manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para ahli didefinisikan secara berbeda. sebagai penjelasan lebih lanjut, dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu :

“ Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.”<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> M Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama,

Penerbit BPFY Yogyakarta, 2000, hlm. 14.

1. *Personnel Management or personnel administration has come to be restricted in careful usage to employer's activities in dealing with employees as in individual artinya : manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian dalam penggunaan yang cermat, terbatas pada kegiatan majikan dalam memperlakukan karyawan-karyawan sebagai individu.*<sup>3)</sup>
2. *Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat*<sup>4)</sup>
3. *Tata personalia adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur personalia dalam fungsinya sebagai penghasil kerja dan pelaksana organisasi*<sup>5)</sup>

Berdasarkan beberapa defenisi para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang dari manajemen yang menitik beratkan pada kegiatan tenaga kerja, mengelolanya sedemikian rupa dalam pencapaian tujuan itu dapat juga dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendayagunaan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga efektivitas dan efisiensi tenaga kerja ditingkatkan semaksimal mungkin.

<sup>3)</sup> Mookijal, **Manajemen Kepegawaian, ( Personal Management )**. Cetakan Ketiga Belas. Penerbit Alumni Bandung, 2000, hlm. 6.

<sup>4)</sup> Melayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003. hlm. 2.

<sup>5)</sup> Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001, hlm. 25.



## 2 . Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi. sasaran manajemen sumber daya manusia adalah mengusahakan untuk mendapatkan atau menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, selanjutnya membina dan mengembangkan tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan suasana kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan dengan pekerjaan dan dengan perusahaan.

Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah

A. *Fungsi Manajerial.*

B. *Fungsi Operasional,*<sup>(6)</sup>

Ad.a. Fungsi Manajerial itu terdiri dari :

1. Perencanaan.

perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang harus dilakukan oleh manajer, dengan menentukan lebih dahulu program sumber daya manusia untuk masa yang akan datang yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

<sup>(6)</sup> Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, *Manajement Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFL, Yogyakarta, 2002, hlm. 5.

## 2. Organisasi

manajer sumber daya manusia harus membentuk suatu organisasi dengan merencanakan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, sumber daya manusia dan faktor – faktor fisik, dalam hal ini organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

## 3. Pengarahan

pengarahan adalah merupakan fungsi manajerial tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan efektif.

## 4. Pengawasan

pengawasan adalah merupakan fungsi sumber daya manusia menyangkut masalah pengawasan dari berbagai kegiatan sesuai dengan rencana kepegawaian yang telah dirumuskan.

### Ad.b. Fungsi Operasional terdiri dari :

#### 1. Pengadaan.

pengadaan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang menyangkut masalah penentuan jumlah kebutuhan karyawan, pearikannya-seleksi dan penempatannya sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengembangan.

pengembangan adalah fungsi operasional yang menyangkut bagaimana mengembangkan karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan

keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Pemberian kompensasi.

pemberian kompensasi dapat diartikan sebagai fungsi pemberian balas jasa terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka, baik tenaga, pemikiran-pemikiran dalam usaha pencapaian sasaran tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

4. Pengintegrasian.

pengintegrasian menyangkut masalah penyesuaian, keinginan perusahaan dan masyarakat, dengan demikian para manajer perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk mempertimbangkan dan merumuskan serta menetapkan berbagai kebijakan organisasi atau perusahaan.

5. Pemeliharaan.

fungsi pemeliharaan sumber daya manusia mempersalahkan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

6. Pemutusan hubungan.

merupakan fungsi yang terakhir dalam fungsi operasional, pada fungsi ini mempermasalahkan bagaimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.



Tujuan dari semua kegiatan ini adalah untuk membantu tercapainya tujuan pokok organisasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari perolehan karyawan, pengembangan, pemberian kompesansi, pengintegrasian, pemeliharaan dan perbaikan kondisi karyawan. jadi jelaslah bahwa suatu bentuk badan usaha tanpa manusia sebagai penggeraknya adalah mustahil.

## B . Pengertian Dan Tujuan Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Sebelum penulis memberikan pengertian tentang motivasi, ada baiknya terlebih dahulu penulis menerangkan asal kata dari motivasi. motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi berasal atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan kemampuan dari potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk di kerjakan dengan baik dan- terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. beberapa istilah motivasi atau motip antara lain “ kebutuhan ( need ), desakan ( urge ), keinginan ( wish ), dan dengan dorongan ( drive )”.

Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan lalu timbal balik keinginan atau sasaran atau tujuan yang berakhir dengan pemuasan.

Dengan demikian motivasi tidak terlepas dari tujuan, kebutuhan dan rangsangan. berikut ini penulis akan menerangkan pengertian motivasi dari beberapa para ahli, yaitu :

*“Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan – tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai mana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.*<sup>7)</sup>

*“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.*<sup>8)</sup>

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku ( kebutuhan ).

<sup>7)</sup> M. Manullang, **Op., Cit** hlm. 52.

<sup>8)</sup> Melayu S. P Hasibuan, **Op., Cit**, hlm. 143.

Kebutuhan – kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya, tetapi suatu yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah dipuaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. timbul dalam jangka waktu yang sama atau dengan tujuan yang sudah berubah.

Menurut Buchari Zainun, yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu :

*“Segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Segi yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.”*<sup>9)</sup>

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaanya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

<sup>9)</sup> Buchori Zainun, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2000, hlm. 241.



## 1. Tujuan Motivasi

Setelah memberikan pengertian motivasi maka penulis sekarang menerangkan tujuan motivasi. tujuan motivasi antara lain adalah :

- a. *Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.*
- b. *Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.*
- c. *Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.*
- d. *Meningkatkan kedisiplinan karyawan.*
- e. *Mengefektifkan pengaduan karyawan.*
- f. *Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.*
- g. *Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.*
- h. *Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.*
- i. *Meningkatkan efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.*

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan trampil, tetapi bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi karyawan ini sangat sulit, karena hal:

- a. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
- b. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu bekerja, cakap dan trampil tetapi prestasi kerja tetap tidak mengalami peningkatan.
- c. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya karyawan bersedia bekerja ?

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari ( *conscious needs* ) maupun kebutuhan yang tidak disadari ( *unconscious needs* ), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik, maupun rohani.

### C . Jenis - Jenis Motivasi

Setelah memberikan pengertian dan tujuan dari motivasi maka sekarang mengenai jenis – jenis pendekatan yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan, Maka ada dua pendekatan yang umum yaitu :

1. *Motivasi positif*
2. *Motivasi negatif.*

Ad. 1. *Motivasi Positif* adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji ( upah ) dan peningkatan rasa puas dari bawahan.

Ad. 2. *Motivasi Negatif* menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan sesuatu- hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan mungkin kehilangan pekerjaan.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai kegiatan perimbangan atau proporsi masing – masing penggunaannya dan saat – saat bagaimana akan dipergunakan. dalam hal ini ada baiknya kita meninjau kegiatan perusahaan dan melihat tingkat pengetahuan dan pendidikan dari seseorang tenaga pekerja. bila tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki rendah atau sama sekali buta huruf seperti kebanyakan dari mereka memiliki tingkatan yang minim, disinilah sering ditemukan atau digunakan jenis motivasi negatif karena manajer yakin bahwa ketakutan akan mengakibatkan pekerja melakukan tindakan yang diinginkan.

Sebaliknya bila manajer percaya bahwa kesenangan dan kepuasan akan menjadi dorongan bekerja, maka manajer akan lebih banyak menggunakan motivasi positif. walaupun demikian tidak ada satu orang pun pimpinan yang sama sekali tidak menggunakan motivasi negatif.

Penerapan dari masing – masing motivasi haruslah setelah terlebih dahulu memperhatikan situasi dan orang yang dihadapinya, karena suatu dorongan atau motivasi yang sudah dianggap sangat efektif bagi seseorang, mungkin bagi orang lain sebaliknya, misalnya pada seseorang di berikan dorongan yang baik sehingga ia akan bekerja lebih giat karena merasa dirinya di hargai atasanya, tetapi ada kemungkinan bahwa dengan adanya dorongan dari atasan ia menjadi acuh, karena ia menganggap dirinya orang penting yang harus selalu diperhatikan.



Motivasi juga merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan giat, karena motif yang berbeda antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja yang lainnya. perbedaan ini disebabkan oleh motif, tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai untuk bekerja dan bertempat tinggal. dengan demikian seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui dan lebih dahulu mengadakan penyelidikan tentang jenis daya perangsang yang diprioritas dalam usaha mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik giat dan baik.

Jenis- jenis motivasi juga ada yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, mereka termotivasi dalam bekerja karena mereka menganggap bahwasanya menjadi karyawan yang baik adalah suatu tujuan atau pedoman bagi harga diri mereka sendiri. berikut berbagai pandangan tentang jenis-jenis motivasi dalam organisasi yaitu:

1. *Motivai model tradisional*
2. *Motivasi model hubungan manusiawi*
3. *Motivasi model sumber daya manusia*

Ad. 1. *Motivasi model tradisional* adalah model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakanya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja agar lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

dengan kata lain jenis motivasi ini menganggap bahwa-para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.

- Ad. 2. *Motivasi model hubungan manusiawi* adalah model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dengan memotivasi bawahannya melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting sebagai hasilnya, para karyawan diberi kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- Ad. 3. *Motivasi model sumber daya manusia* adalah model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

## D . Pengertian Produktivitas dan Metode Pengukurannya

### 1. Pengertian Produktivitas

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan dari pada output (keluaran) dengan input (masukan), produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang – barang atau jasa) dengan masukan (input) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian dari produktivitas dikutip beberapa pengertian sebagai berikut :

*“Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut ”.<sup>10)</sup>*

*“Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang – barang dan jasa ”.*

*“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu( lazimnya per jam kerja orang ). peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.”*

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber – sumber daya yang tersedia. jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan secara optimis, bahwa seseorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

10)

Mudarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta 2000, hlm. 74.



Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- b. Suatu perbandingan antara keluaran ( output ) dengan masukan ( input ) pada perusahaan.

## 2. Cara Pengukuran Produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya- sumber daya didalam sistem produksi.

Konsep ini mengabaikan indikator – indikator social yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek resiko kerugian sosial yang di sebabkan oleh adanya proses produksi. aspek – aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain sebagainya dalam pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. informasi mengenai indikator - indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata - rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari rata - rata yang masih sangat terbatas-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator - indikator produktivitas itu terlalu sedikit. keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga – lembaga pemerintah dan organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau dipasarkan.

Secara umum rumus pengukuran produktivitas kerja adalah membandingkan output dengan input, yaitu :

$$P = \frac{O}{I}$$

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Jadi produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Pt = \frac{Ot}{LCRO}$$

Pt = Produktivitas total.

L = Faktor masukan tenaga kerja.

C = Faktor masukan modal.

R = Masukan bahan mentah dan barang – barang yang dibeli.

O = Faktor masukan barang dan jasa – jasa yang beraneka macam.

Ot = Hasil total.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24

Perbandingan – perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini meningkat atau berkurang tingkatannya adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit ( perorangan tugas, seksi dan proses ) dengan lainnya. pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Dengan mengidentifikasi elemen – elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing – masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Secara umum pengukuran produktivitas kerja adalah membandingkan output dengan input, yaitu :

$$P = \frac{O}{I}$$

P = Produktivitas

O = Output

I = Input



Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah saluran fisik produk atau jasa.
2. Nilai rupiah produk atau satuan.
3. Nilai tambah.
4. Jumlah pekerjaan atau kerja.
5. Jumlah laba kotor.

Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah waktu.
2. Jumlah tenaga kerja.
3. Jumlah jam orang.
4. Jumlah jam mesin.
5. Jumlah material.
6. Jumlah biaya tenaga kerja.
7. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin.
8. Jumlah material.
9. Jumlah seluruh biaya perusahaan.

Dari segi teknik produktivitas kerja itu diartikan sebagai perbandingan antara output dengan input, berdasarkan dengan ini ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yaitu perbandingan produktivitas secara total ( Totality Concept of Produktivity ) dan perbandingan secara partial ( Partial Produktivity ).

Kedua jenis tingkatan perbandingan ini dapat dilihat dalam rumus berikut ini :

Hasil total

1. Total concept of productivity = -----

Masukan total

Hasil parsial

2. Partial productivity concept = -----

Masukan total

Jadi produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Pt = \frac{Ot}{LCPO}$$

Pt = Produktivitas total.

L = Faktor masukan tenaga kerja.

C = Faktor masukan modal.

R = Masukan bahan mentah dan barang – barang yang dibeli.

O = Faktor masukan barang dan jasa – jasa yang beraneka macam.

Ot = Hasil total.

Setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta selalu mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan baik dalam hal ini dapat diupayakan dengan berbagai cara salah satu diantaranya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka dengan tulus ikhlas melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepada mereka. memotivasi karyawan biasa dengan pemberian insentif yang biasanya dalam bentuk uang sebagai tambahan gaji mereka yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

Insentif merupakan salah satu harapan para karyawan dengan adanya insentif, kebutuhan – kebutuhan mereka semakin terpenuhi. dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan mereka merasakan bahwa mereka sebagai tenaga kerja dan kegairahan untuk bekerja para karyawan, yang hal ini erat hubungannya dengan produktivitas kerja.

Dalam hal ini pemberian motivasi kepada karyawan dalam bentuk insentif sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. banyak organisasi yang gagal didalam mencapai tujuan yang tidak lain disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawannya. mereka merasa pihak organisasi tidak memperhatikan keinginan – keinginan dan harapan – harapan mereka. Hal ini akan mengakibatkan rasa tidak puas, kejengkelan, kebosanan hati mereka yang pada akhirnya produktivitas kerja mereka menurun. dalam keadaan seperti ini sudah sewajarnya pihak organisasi bertindak agar semangat dan kegairahan kerja mereka dapat ditingkatkan kembali.



### BAB III

## P T. MARUMITSU INDONESIA WOODEN FURNITURE INDUSTRY KAWASAN INDUSTRI MEDAN BELAWAN

### A . Gambaran Umum Perusahaan

#### 1 . Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam tulisan ini adalah PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, yang berkedudukan di Jln. P. Kangean No. 9 Komplek Kawasan Industri Medan. merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang menghasilkan produk yaitu meubel/furniture. PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan adalah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas ( PT ) dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan pertama kali didirikan pada 5 oktober 1994 dengan luas tanah 58,597 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 20.094 m<sup>2</sup>. perusahaan tersebut mulai produksi pada 6 Februari 1995 dengan jumlah karyawan sebanyak 600 orang.

Hasil produksi dari perusahaan tersebut merupakan produk yang ditujukan untuk pemasaran luar negeri atau tujuan ekspor, dimana Jepang adalah merupakan negara tujuan terbesar. pengiriman produk dilaksanakan dengan menggunakan kapal dalam container yang dapat menjamin produk yang dikirim tetap dalam keadaan baik.

PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, terus berkembang dengan dilakukanya perluasan bangunan dan pada saat ini mampu menampung jumlah tenaga kerja kira – kira 1500 orang.

Produk – produk yang dihasilkan oleh PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, adalah produk – produk dengan tingkat mutu dan ketelitian yang baik seperti : Lemari hias, lemari pakaian, tempat tidur dengan berbagai desain dan corak yang bersaing di pasar Internasional, dengan tuntutan inilah PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, benar-benar menjalankan operasional perusaha'annya dengan baik agar keberlangsungan perusahaan terus meningkat dari tahun ke tahun.

Pada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, Mempunyai suatu pedoman kerja yaitu sistem

**P . D . C . A ( Plan. Do. Check. Action )** dengan keterangan sebagai berikut :

**PLAN** = Membuat agar prosedurnya benar dan targetnya jelas.

**DO** = Melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

**CHECK** = Melakukan evaluasi apakah yang dilakukan sudah baik dan benar.

**ACTION** =Melakukan perbaikan atau pengembangan sesuai dengan hasil pengecekan untuk dilakukan dengan benar.



## 2 . Struktur Organisasi

Organisasi didirikan untuk mencapai beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan secara bersama – sama. tujuan perusahaan dapat saja berorientasi pada laba ataupun non laba, namun setiap perusahaan tetap saja sama kegiatannya yaitu terarah pada satu tujuan, artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai lebih efektif dan efisien dengan tindakan yang dilakukan secara bersama – sama.

Struktur organisasi merupakan salah satu alat bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. struktur organisasi mempunyai peranan penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi, para individu dapat mengambil bagian untuk melaksanakan tugasnya masing – masing dengan *job description dan job analisis* yang telah ditetapkan.

Pihak manajemen perusahaan sebagai yang berwenang untuk membuat keputusan harus dapat merencanakan dan menentukan suatu struktur organisasi yang paling baik yang sesuai bagi perusahaan agar pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. manajer juga harus mengatur suatu kombinasi yang efektif terhadap pembagian – pembagian kerja tersebut.

pelaksanaan proses pengorganisasian yang terkoordinir secara efisien dan efektif akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik. tanpa koordinasi, bagian – bagian atau fungsi – fungsi tersebut dapat kehilangan pandangan terhadap peran mereka dalam perusahaan. kestabilan dan kontinuitas hidup perusahaan akan

terlihat pada gambar struktur organisasinya yang terletak pada keahlian manajer-  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



dalam menjalankan aktivitas perusahaan. oleh sebab itu- dengan adanya struktur organisasi yang baik pada suatu perusahaan merupakan suatu perusahaan merupakan suatu syarat untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. tentu saja baik tidaknya koordinasi antar individu, bagian dan fungsi dalam organisasi tersebut mempengaruhi tercapainya tindakan tujuan perusahaan.

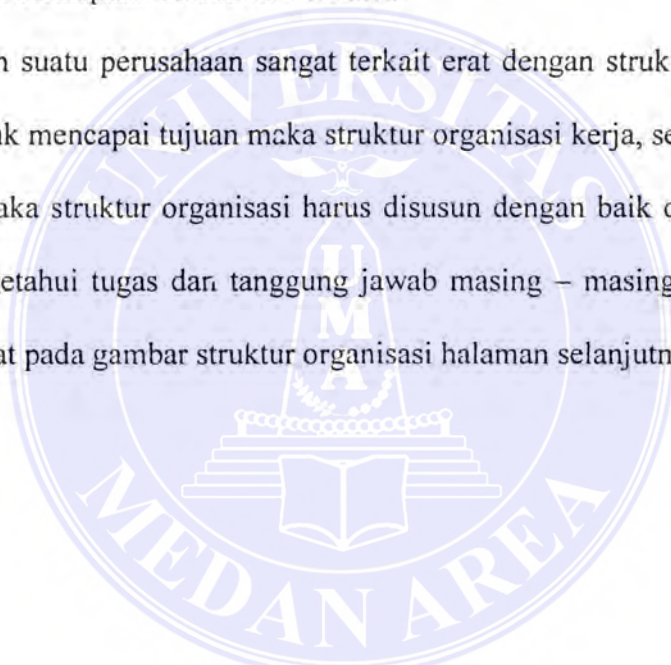
Pihak – pihak yang mengelola perusahaan diatur sedemikian rupa dalam struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan hasil dari proses pengorganisasian. struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan satuan – satuan organisasi dan individu – individu yang berada di dalam suatu organisasi. melalui struktur organisasi maka tugas – tugas wewenang dan tanggung jawab setiap jabatan dapat diketahui dengan jelas dan tegas. sehingga diharapkan setiap satuan – satuan organisasi dapat bekerja bersama – sama secara harmonis.

Untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan oleh suatu perusahaan, maka yang terpenting mendapat perhatian adalah struktur organisasi perusahaan, yang merupakan salah salah satu unsur yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. struktur organisasi perusahaan, yang merupakan salah satu unsur yang menentukan sukses tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. struktur organisasi yang baik harus mampu berfungsi sebagai alat pengatur maupun pengawas usaha pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga usaha – usaha yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

struktur organisasi pada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kawasan Industri Medan Belawan- berbentuk garis dan staf, dimana instruksi atau perintah data dari pimpinan (Pusat) , sehingga dengan demikian seorang yang menjalankan tugasnya hanya bertanggung jawab kepada pimpinannya yang satu tingkat di atasnya. struktur oeganisasi ini dipilih karena dapat memudahkan mengkoordinir kegiatan yang dilakukan dan kesatuan perintah ( *Unity of Command* ) dengan mudah dapat diterapkan secara terinteraksi.

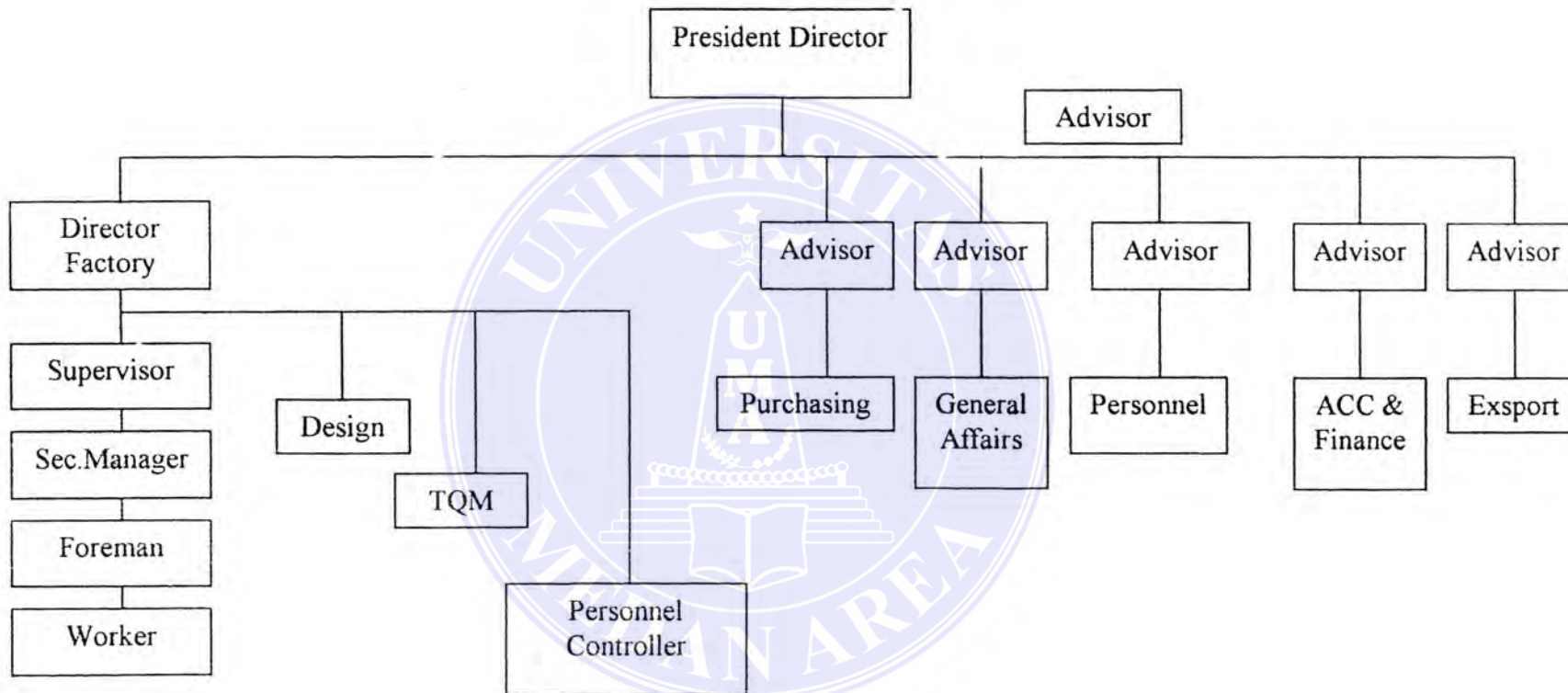
Keberhasilan suatu perusahaan sangat terkait erat dengan struktur organisasi kerja, sehingga untuk mencapai tujuan maka struktur organisasi kerja, sehingga untuk mencapai tujuan maka struktur organisasi harus disusun dengan baik dan jelas agar setiap bagian mengetahui tugas dan tanggung jawab masing – masing. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar struktur organisasi halaman selanjutnya.



Gambar 1.1

STRUKTUR ORGANISASI

PT.MARUMITSU INDONESIA



Sumber : Gambar struktur organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



Dalam uraian ini akan terlihat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing – masing bagian yang berhubungan dalam kegiatan produksi adalah sebagai berikut :

#### 1. Presiden Director

Wewenang dan tugas :

- a. Merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan yang berhak mengambil kebijaksanaan sehubungan dengan arah dan tujuan kegiatan perusahaan.
- b. Memimpin dan menentukan kebijaksanaan secara keseluruhan dari operasi perusahaan.
- c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan kesetiap bagian dalam perusahaan.

#### 2. Director Factory

Wewenang dan tugas :

- a. Mengkordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas para manajer bagian
- b. Mengarahkan dan meneliti kegiatan perusahaan
- c. Bertanggung jawab kepada presiden direktur atau jalanya perusahaan
- d. Menyebarkan dan menerapkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kegiatan produksi serta mengawasi pelaksanaannya.

#### 3. Advisor

Wewenang dan tugas :

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan produksi

- b. Merencanakan dan mengatur produksi perusahaan agar sesuai dengan spesifikasi dan standart mutu yang telah ditentukan
- c. Memberikan laporan kepada Direktur Factory tentang kegiatan produksi.
- d. Mengkoodinir dan mengawasi bagian pabrik dan mesin
- e. Merencanakan dan meneliti metode kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Supervisor

Wewenang dan tugas :

- a. Memberikan laporan secara periodik mengenai bahan dan jumlah produksi.
- b. Bertanggung jawab atas tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Memeriksa peralatan dan mesin yang di gunakan proses produksi.
- d. Bertanggung jawab kepada manajer atas pelaksanaan tugas yang diberikan.

#### 6. Section Manager

Wewenang dan tugas :

- a. Mengawasi setiap seksi – seksi atas jalanya proses produksi.
- b. Mengecek realisasi kerja perjam dan jumlah produksi yang di hasilkan.
- c. Mengawasi kegiatan kegiatan yang dilakukan foremen.
- d. Mengontrol semua hasil produksi dan mutu dari produk tersebut.

#### 7. Foremen

Wewenang dan tugas :

- a. Mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh worker
- b. Menyediakan bahan baku yang diperlukan.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24

- c. Mengecek kondisi dan mutu dari produk yang dihasilkan.
- d. Membuat laporan hasil produksi setiap hari.
- e. Mengawasi produk ke gudang dan mengeluarkan ke container.
- f. Mengecek kondisi stock yang ada di gudang.

#### 8. Worker

Wewenang dan tugas :

- a. Melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.
- b. Membuat bahan baku menjadi bahan jadi.
- c. Menjaga kebersihan produk dan tempat kerja.
- d. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
- e. Disiplin dan tepat waktu dalam bekerja.

#### 9. Design

Wewenang dan tugas :

- a. Membuat design gambar tentang produk yang akan dibuat.
- b. Menciptakan design gambar yang baru atau merubah bentuk produk yang akan dibuat.
- c. Memberikan spesifikasi gambaran ukuran produk yang akan dibuat.

#### 10. Technical Quality Monitoring

Wewenang dan tugas :

- a. Bertanggung jawab atas penelitian dan pengendalian mutu bahan baku produk jadi.
- b. Mengecek setiap produk jadi yang dihasilkan dalam keadaan baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



## 11. General Affairs

Wewenang dan tugas :

- a. Menyediakan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Mengurus dokumen – dokumen perusahaan yang diperlukan.
- c. Menjalin hubungan dengan supplier atas perbaikan peralatan yang rusak.
- d. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

## 12. Purchasing

Wewenang dan tugas :

- a. Mempersiapkan permintaan kebutuhan akan bahan baku.
- b. Merencanakan serta mengkoordinir seluruh pengolahan yang berhubungan dengan pembelian, penyimpanan dan pendistribusian bahan baku yang dipergunakan perusahaan.

## B .Target dan Realisasi Produksi

Seiring dengan perkembangan zaman, dan permintaan pasar akan produk yang berjenis furniture seperti : lemari hias,tempat tidur,meja dan produk lainnya yang cukup banyak dan bersaing dipasaran internasional. maka dalam hal ini-PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, berupaya untuk terus mengikuti permintaan pasar tersebut, dengan menerapkan target dan realisasi produksi dari masing-masing bagian produksi, dalam

hal ini produktivitas kerja karyawan sangat dituntut dalam pencapaian realisasi produksi dengan tujuan agar realisasi produksi dapat tercapai dengan baik.

Berikut tabel target dan realisasi produksi yang di hasilkan dari masing-masing bagian produksi :

**Tabel 1.1**

Tabel Target dan Realisasi Produksi dari tiapLine

LINE PRODUKSI	KOMPONEN PRODUK	REALISASI PRODUK PER HARI YANG DIPRODUKSI DENGAN 7 JAM KERJA	SET TARGET PRODUK JADI / HARI DENGAN 7 JAM KERJA	KENYATA'AN PENCAPAIAN REALISASI / HARI
HAKOMONO A-LINE	SOLID	3696 / HARI = 528 / JAM	327 / HARI = 46.7 / JAM	% tase Variatif Minimal > 50%
	BODY	4830 / HARI = 690 / JAM		
	LACI	4390 / HARI = 627 / JAM		
HAKOMONO B-LINE	SOLID	1232 / HARI = 176 / JAM	150 / HARI = 21.4 / JAM	% tase Variatif Minimal > 50%
	BODY	2310 / HARI = 330 / JAM		
	LACI	300 / HARI = 42 / JAM		
HAKOMONO C-LINE	SOLID	3773 / HARI = 539 / JAM	343 / HARI = 49 / JAM	% tase Variatif Minimal > 50%
	BODY	5145 / HARI = 735 / JAM		
	LACI	1757 / HARI = 251 / JAM		

Sumber dari : *Target dan Realisasi Produksi PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry.*

Pencapaian atas realisasi produksi per hari yang bervariasi adalah suatu kenyataan operasional perusahaan sehari-hari yang mana setiap bagian produksi dituntut untuk menghasilkan produk dengan targetnya masing-masing, berikut contoh untuk bagian packing spare parts ( pembungkusan spareparts ), 1 bagian packing terdiri dari 5 orang karyawan dengan target set bagian ini adalah 200 pcs/hari, maka target per orang yaitu 40 pcs/hari, jika 1 orang karyawan tidak hadir atau produktivitasnya rendah maka otomatis target tidak tercapai, yaitu departemen tersebut cuma bisa menghasilkan 160 pcs/hari, maka dalam hal ini untuk menutupi kekurangan 40 pcs lagi, perusahaan harus menempatkan sementara 1 orang karyawan dari departemen lain yang targetnya sudah tercapai, dengan tingkat skill(kemampuan) kerja yang berbeda, atau dengan cara membagi rata target tersebut kepada karyawan yang hadir. maka atas dasar kondisi operasional perusahaan inilah pencapaian realisasi perhari sangat bervariasi, atau minimal bagian tersebut harus bisa mencapai target set per hari diatas 50 %.

### **C .Tujuan dan Jenis - jenis motivasi yang diterapkan**

PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, berupaya untuk terus memotivasi karyawannya dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat bekerja sama dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari yang diharapkan perusahaan yaitu :

1. Untuk meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan.



2. Untuk meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
3. Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.
4. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan

Belawan menggunakan motivasi kepada karyawannya atas dasar penggabungan dari ke tiga jenis model motivasi tersebut dengan harapan menciptakan kondisi operasional perusahaan yang baik yaitu penggabungan antara

1. Motivasi model tradisional
2. Motivasi hubungan manusiawi
3. Motivasi sumber daya manusia

PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan

Belawan memberikan gaji, upah, penghargaan, promosi, pemberian tanda jasa, pemberian benda, jaminan social, program travelling dan lain-lain. dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Gaji dan upah
  - a. Gaji adalah pendapatan karyawan organik yang terdiri dari gaji pokok tunjangan – tunjangan yang berhak diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku. karyawan organik diberikan gaji pokok menurut golongan karyawan sesuai dengan daftar skala gaji pokok tunjangan-tunjangan adalah tunjangan



keluarga, prestasi, kerja, jabatan khusus dan lain – lain. kenaikan gaji diberikan setiap satu tahun sekali sepanjang memenuhi syarat.

- b. Upah adalah pendapatan karyawan non organic ( kontrak ) yang dihitung berdasarkan Upah Minimum Regional ( UMR ) setempat dan peraturan yang berlaku, karyawan non organic diberikan penyesuaian upah berdasarkan perubahan peraturan UMR. Pajak penghasilan atas gaji dan upah ditanggung oleh karyawan yaitu PPH 21.

## 2. Uang Lembur

karyawan yang melaksanakan lembur, PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, disamping mendapatkan uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 3. Insentif

insentif diberikan setiap bulan sesuai dengan kondisi operasional perusahaan..

## 4. Tunjangan Hari raya dan Bonus

tunjangan hari raya diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan, akan tetapi biasanya pada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, tunjangan hari raya dan bonus diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

## 5. Cuti

### a. Cuti tahunan

cuti tahunan diberikan perusahaan selama 7 hari setiap tahunnya.

### b. Cuti Nikah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/3/24

cuti nikah diberikan perusahaan selama 3 hari.

c. Cuti Melahirkan

cuti melahirkan diberikan oleh perusahaan selama 30 hari.

d. Cuti untuk karyawan non organik

diatur dalam perjanjian kerja karyawan non organik.

## 6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( JAMSOSTEK )

berdasarkan undang – undang no.11 tahun 1992

Walaupun banyak jenis motivasi yang diterapkan oleh PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan dan semuanya positif dalam memberikan gairah kerja kepada para karyawan, pelaksanaan semua jenis motivasi akan sangat tergantung dengan jumlah biaya yang harus disediakan. akan tetapi kenyataannya setelah tahun 2003 yaitu tahun 2004 dan 2005 kenaikan upah insentive tidak berubah dan program traveling ditiadakan, oleh sebab itu perusahaan harus dapat lebih baik lagi dalam memotivasi karyawannya, minimal mempertahankan motivasi yang sudah ada sehingga mereka bekerja dengan giat yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan serta kesejahteraan karyawan, berikut tabel dan grafik yang di data berdasarkan pengumpulan tingkat klaim oleh konsumen di jepang terhadap jenis kerusakan mutu untuk tahun 2003, 2004 & 2005.



**Tabel 1.2**  
**TABEL KLAIM PRODUK DARI JEPANG**  
**UNTUK TAHUN 2003**

NO	JENIS KERUSAKAN	JUMLAH/PRODUK
1	Bentur	2628. Pcs
2	Berbunyi	756.Pcs
3	Cat tidak bagus	1692. Pcs
4	Dimakan Rayap	504.Pcs
5	Electric Wayer Rusak	180.Pcs
6	Handle Rusak	684.Pcs
7	Kotor	972.Pcs
8	Laci Kesat	396.Pcs
9	Lampu Tidak Hidup	252.Pcs
10	Melengkung	792. Pcs
11	Parit Tanaita Kurang	396. Pcs
12	Rell Laci Rusak	1188. Pcs
13	Renggang	5904. Pcs
14	Retak	1368. Pcs
15	Skrup kurang/Rusak	612. Pcs
16	Gores	1620. Pcs
17	Slide Door Tidak Bagus	252. Pcs
18	Lain – Lain	7740. Pcs

TOTAL KLAIM UNTUK TAHUN 2003 = 19.871 Pcs

Sumber : *Tabel klaim konsumen tahun 2003*  
 dari *PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry*  
*Kawasan Industri Medan Belawan Tahap-I*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

**Tabel 1.3**  
TABEL KLAIM PRODUK DARI JEPANG  
UNTUK TAHUN 2004

NO	JENIS KERUSAKAN	JUMLAH/PRODUK
1	Bentur	1628. Pcs
2	Berbunyi	656.Pcs
3	Cat tidak bagus	1592. Pcs
4	Dimakan Rayap	304.Pcs
5	Electric Wayer Rusak	80.Pcs
6	Handle Rusak	584.Pcs
7	Kotor	962.Pcs
8	Laci Kesat	386.Pcs
9	Lampu Tidak Hidup	152.Pcs
10	Melengkung	592. Pcs
11	Parit Tanaita Kurang	386. Pcs
12	Rell Laci Rusak	1168. Pcs
13	Renggang	5704. Pcs
14	Retak	1068. Pcs
15	Sekrup kurang/Rusak	412. Pcs
16	Gores	1420. Pcs
17	Slide Door Tidak Bagus	232. Pcs
18	Lain – Lain	640. Pcs

TOTAL KLAIM UNTUK TAHUN 2004 = 17.966 Pcs

Sumber : *Tabel klaim konsumen tahun 2004*  
dari *PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry*  
*Kawasan Industri Medan Belawan Tahun-1*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24

**Tabel 1.4**  
TABEL KLAIM PRODUK DARI JEPANG  
UNTUK TAHUN 2005

NO	JENIS KERUSAKAN	JUMLAH/PRODUK
1	Bentur	980. Pes
2	Berbunyi	556.Pes
3	Cat tidak bagus	1492. Pes
4	Dimakan Rayap	303.Pes
5	Electric Wayer Rusak	60.Pes
6	Handle Rusak	583.Pes
7	Kotor	951.Pes
8	Laci Kesat	346.Pes
9	Lampu Tidak Hidup	132.Pes
10	Melengkung	392. Pes
11	Parit Tanaita Kurang	336. Pes
12	Reli Laci Rusak	1068. Pes
13	Renggang	5404. Pes
14	Retak	1028. Pes
15	Sekrup kurang/Rusak	212. Pes
16	Gores	1120. Pes
17	Slide Door Tidak Bagus	132. Pes
18	Lain – Lain	440. Pes

TOTAL KLAIM UNTUK TAHUN 2005 = 15.536 Pes

Sumber : *Tabel klaim konsumen tahun 2005 dari PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan Tahap-I*

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/24

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

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

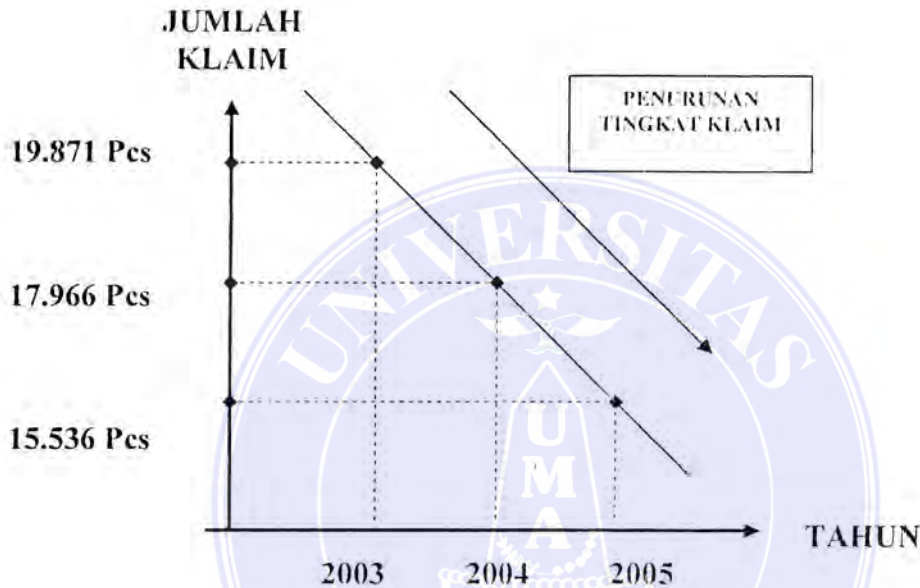
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/24



**Gambar 1.2**

GRAFIK KLAIM PRODUK UNTUK TAHUN 2003, 2004, 2005  
DARI JEPANG



Sumber : *Grafik klaim produk untuk tahun 2003, 2004, 2005 dari jepang di PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan Tahap-I.*

Dari grafik diatas dapat diketahui penurunan tingkat klaim untuk masing-masing

tahun yaitu : - TAHUN 2003 s/d 2004 turun sebesar = 1905 pes Produk.

$$( \text{Jumlah klaim tahun 2003} - \text{Jumlah klaim tahun 2004} ) = 19.871 - 17.966 = 1905 \text{ Pes}$$

- TAHUN 2004 s/d 2005 turun sebesar = 2430 pes Produk.

$$( \text{Jumlah klaim tahun 2004} - \text{Jumlah klaim tahun 2005} ) = 17.966 - 15.536 = 2430 \text{ Pes}$$

Di harapkan tingkat klaim ini terus menurun jumlahnya dari tahun ke tahun.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

#### D. Produktivitas Kerja dan Cara mengukurnya

Tidak sedikit masalah yang dihadapi dalam mengukur produktivitas kerja, terutama sekali menyangkut variabel – variabel yang sulit dikuantifikasikan itu adalah faktor luaran, perubahan mutu, masukan dan barang – barang yang dipasarkan. cara pengukuran produktivitas kerja dapat di lakukan berdasarkan berbagai pendekatan dan dimensi yang berbeda – beda. PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan didasarkan pada suatu sistem yang disebut a general system theory of productivity, dengan bantuan modal fungsi produksi. dengan memodifikasi dan memanipulasi fungsi kegiatan tersebut sedemikian rupa, kemudian dihasilkan apa yang disebut cara pengukuran produktivitas total dan cara pengukuran produktivitas parsial.

Proses produktivitas tidak lain adalah konsep produktivitas yang mengacu kepada suatu proses produksi sebagai pengertian dari prinsip rasionalisasi secara teknis. dalam proses ini untuk menghasilkan luaran diperlukan lebih dari satu masukan, sehingga dalam pengukuran produktivitas antara partial productivity (dimana deflatornya hanya salah satu dari masukan) dengan total productivity (dimana deflatornya adalah semua masukan). cara pengukuran seperti ini bertujuan untuk mengukur prestasi organisasi dalam lingkungan fisik, yaitu mengukur efisiensi dalam mengkonversikan sumber daya – sumber daya fisik menjadi luaran fisik.

Secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan – perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit ( perorangan tugas, seksi dan proses ) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Dengan mengidentifikasi elemen – elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing – masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Secara umum pengukuran produktivitas kerja adalah membandingkan output dengan input, yaitu :

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah saluran fisik produk atau jasa.
2. Nilai rupiah produk atau satuan.
3. Nilai tambah.
4. Jumlah pekerjaan atau kerja.



Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah waktu.
2. Jumlah tenaga kerja.
3. Jumlah jam orang.
4. Jumlah jam mesin.
5. Jumlah bahan baku.
6. Jumlah biaya tenaga kerja.
7. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin.
8. Jumlah material.
9. Jumlah seluruh biaya perusahaan.

Dari segi teknik produktivitas kerja itu diartikan sebagai perbandingan antara output dengan input, berdasarkan dengan ini ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yaitu perbandingan produktivitas secara total ( Totality Concept of Produktivity ) dan perbandingan secara partial ( Partial Produktivity ).

Kedua jenis tingkatan perbandingan ini dapat dilihat dalam rumus berikut ini :

Hasil total

1. Total concept of productivity = -----

Ma: ukan total

$$2. \text{ Partial productivity concept} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan total}}$$

Jadi produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$P_t = \frac{O_t}{LCRO}$$

$P_t$  = Produktivitas total.

$L$  = Faktor masukan tenaga kerja.

$C$  = Faktor masukan modal.

$R$  = Masukan bahan mentah dan barang – barang yang dibeli.

$O$  = Faktor masukan barang dan jasa – jasa yang beraneka macam.

$O_t$  = Hasil total.

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga – harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas factor total merupakan rata – rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah terdiri dari :

1. *Pengukuran produktivitas tenaga kerja.*
2. *Pengukuran produktivitas total.*

#### A.d. 1. Pengukuran produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran – pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). pengeluaran diubah kedalam unit – unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standart. karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam – jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. manajer yang bermaksud mengevaluasi jalanya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam – jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.



## Ad. 2. Pengukuran produktivitas total

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu :

### 1. Metode waktu tenaga kerja.

Semua material, penyusutan, jasa – jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil ( output ), masukan ( input ) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata – rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diberi. Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa – jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata – rata setiap tahun secara nasional nasional pekerja. jadi kita akan tiba pada jumlah orang – orang dibagi kedalam hasil ( output ) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia, yaitu dengan menggunakan rumus :

Per nilai tambah rata - rata

Hasil bersih = -----

Jumlah total pekerja

**Tabel 1.5**  
TABEL JUMLAH KARYAWAN  
PADA LINE PRODUKSI

<i>LINE PRODUCTION</i>	<i>GOLONGAN PRODUK</i>	<i>JUMLAH KARYAWAN</i>
<i>LINE - A</i>	<i>HAKOMONO A - LINE</i>	<i>364 KARYAWAN</i>
<i>LINE - B</i>	<i>BED - LINE</i>	<i>100 KARYAWAN</i>
<i>LINE - C</i>	<i>HAKOMONO C - LINE</i>	<i>464 KARYAWAN</i>

Sumber : *Tabel jumlah karyawan dari tiap – tiap bagian ( line ) produksi dari PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan Tahap-1*

**Tabel 1.5**  
**TABEL JENIS – JENIS PRODUK**  
**YANG DIHASILKAN DARI TIAP LINE DAN JUMLAHNYA**  
**DARI TAHUN 2003 , 2004 , 2005**

<i>LINE PRODUCTION</i>	<i>JENIS PRODUK YANG DIHASILKAN</i>	<i>JUMLAH PRODUK YANG DIHASILKAN</i>		
		<i>TAHUN 2003</i>	<i>TAHUN 2004</i>	<i>TAHUN 2005</i>
<i>LINE - A</i>	<i>LEMARI HIAS DENGAN WARNA VARIATIF</i>	<i>65.029</i>	<i>56.716</i>	<i>64.221</i>
<i>LINE - B</i>	<i>TEMPAT TIDUR DENGAN WARNA VARIATIF</i>	<i>47.690</i>	<i>58.224</i>	<i>52.713</i>
<i>LINE - C</i>	<i>LEMARI HIAS DENGAN SATU POLA WARNA</i>	<i>61.095</i>	<i>81.827</i>	<i>90.501</i>

Sumber : *Tabel jumlah dan jenis-jenis produk dari tiap – tiap line produksi dari PT. Marumitsu Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan Tahap-I.*



## 2. Metode finansial

Dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen – komponen.

## E. Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi sebagai alat manajer dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting artinya. sebagaimana kita ketahui bahwa pemberian motivasi pada karyawan atau pegawai dimaksudkan untuk menciptakan semangat kerja dan kegairahan kerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan sekaligus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Manusia sebagai makhluk berbudaya tinggi tidaklah hanya membutuhkan materi belaka seperti sandang, pangan, perumahan, kenaikan gaji, atau pendapatan, dan lain – lain yang juga bersifat inmaterial seperti perasaan aman dalam bertugas, merasa diperhatikan, dihargai, diberi kesempatan dalam merencanakan setiap aktivitas organisasi, kesempatan meningkatkan karir dan sebagai atas prestasi yang tinggi yang telah dilakukan oleh para karyawan atau pegawai.

Produktivitas kerja karyawan artinya adalah bahwa seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya melebihi standart pekerjaannya yang diberikanya kepadanya atau dapat menyelesaikan suatu pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

demikian pula kalau seseorang karyawan dapat menciptakan suatu-prosedur pekerjaan yang lebih baik dan efisien sehingga mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Motivasi sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, dengan motivasi seseorang diharapkan produktivitas kerja yang dihasilkan lebih baik lagi, kemudian agar motivasi dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka terlebih dahulu harus dilakukan upaya – upaya terciptanya semangat dan kegairahan kerja karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat pula.

#### **F. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya**

Sebagai rumusan motivasi agar dikatakan baik dan berhasil apabila konsep – konsep yang telah dirumuskan dan telah dijalankan secara penuh tanpa adanya satu hambatan ataupun permasalahan yang dihadapi oleh pelaksana, serta tidak banyak keluhan dari personel yang melaksanakannya. PT. Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya mencapai dan meningkatkan produktivitas yang tinggi, ditemukan berbagai hambatan, diantaranya :

1. Pihak karyawan kurang memahami bentuk motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kondisi operasional perusahaannya. pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan melakukan rapat terhadap perwakilan pekerja dengan memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk mengeluarkan pendapat tentang kendala – kendala yang dihadapinya.

2. Latar belakang pendidikan yang menjadi salah satu yang mempengaruhi motivasi, seperti tingkat pendidikan yang rendah, pengalaman kerja minim, kurang adanya spesifikasi kerja dan penempatan karyawan pada posisi yang salah, yang dapat mempengaruhi motivasi yang dikerjakan.

pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi, karena pada umumnya suatu pekerjaan yang selaras dengan pendidikan akan lebih mudah diselesaikan dibandingkan dengan pendidikan dari bidang lain untuk mengatasi masalah ini pihak perusahaan melakukan pendidikan dan latihan terhadap seluruh karyawan secara bergantian.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, maka penulis akan mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan adalah merupakan salah satu perusahaan PMA yang bergerak dibidang perkayuan dengan spesifikasi usaha yaitu Furniture.
2. Pimpinan PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan, medan juga memberikan motivasi tidak hanya bersifat material tetapi juga bersifat in material.
3. Pimpinan di dalam mencapai tujuannya secara terus menerus memotivasi para karyawannya agar selalu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan banyak menggunakan sumber daya manusia baik organik teknik dan non organik teknik.

5. PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan telah menetapkan berbagai bentuk motivasi yang positif bagi para karyawan.
6. Pada PT.Marumitsu Indonesia Wooden Furniture Industry Kawasan Industri Medan Belawan. terdapat keterkaitan hubungan yang erat antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan :

1. Agar terciptanya tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap memberikan motivasi secara terus menerus pada para karyawan agar tetap bersemangat dan bergairah didalam melaksanakan tugas – tugas sehingga mendapat pengakuan dan kepercayaan pada masyarakat.
2. Untuk meningkatkan peningkatan sumber dan perusahaan, pimpinan harus bekerja ekstra keras mencari relasi atau mitra kerja terhadap perusahaan – perusahaan lainnya yang mungkin mendapatkan proyek – proyek yang baru.
3. Penyebab utama menurunnya produktivitas adalah berkurangnya motivasi yang di berikan perusahaan seiring dengan kondisi operasional perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2000, hlm.25.
- Euchari Zainun , *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2000.hlm.241.
- Heidjrachman Ratupandjo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit PPF, Yogyakarta, 2002,hlm.5.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian ( Personal Management )*, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung, 2000, hlm.6.
- Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003. hlm.2.
- M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta,2000, hlm.14.
- Mudarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta 2000. hlm.74.
- S. Nasution dan M. Thomas, *Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah*, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Winarno Surakhman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik* Edisi VIII, Cetakan kedua, Penerbit Tarsito, Badung, 1995,hlm 39.