

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan suatu usaha, perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran harus memanfaatkan tenaga manusia untuk bekerja. Tenaga manusia dalam bidang pemasaran dapat disebut sebagai sumber daya manusia yang potensial dalam menjalankan dinamika perusahaan.. Manusia adalah salah satu faktor modal utama yang sangat penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena manusia merupakan perencana sekaligus sebagai motor atau penggerak. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, peran manusia seringkali perusahaan tidak dapat mengendalikannya. Sebagai tenaga kerja, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti : status, keinginan, kebutuhan, dan latar belakang yang berbeda. Dengan kata lain tenaga kerja tersebut sangat tidak dapat dikendalikan sepenuhnya sebagaimana mengatur barang, mereka perlu dikendalikan dengan cara atau aturan tertentu.

Dalam menjalankan kewajiban kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka seorang pimpinan harus dapat mengatur karyawan dengan mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan dengan baik. Pimpinan perusahaan dengan segala upaya harus mampu memberikan motivasi kerja

untuk meningkatkan semangat dan kegairahan serta kepuasan kerja. Tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya sangatlah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat materil, seperti : Upah, insentif, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja yang lebih terarah.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mengolah karyawannya, dapat dilihat dari segi semangat dan kegairahan kerjanya. Semakin tinggi semangat dan kegairahan kerja karyawan akan memberikan gambaran mengenai keberhasilan perusahaan dalam mengolah tenaga kerjanya dan sebaliknya semakin rendah semangat dan kegairahan kerja karyawan akan memberikan gambaran bahwa perusahaan kurang berhasil dalam membina karyawannya. Untuk menganalisis mengenai semangat dan kegairahan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka penulis mengambil penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran barang-barang. Adapun perusahaan yang diteliti adalah PT. Federal International Finance Cabang Pontianak.

PT. Federal International Finance Cabang Pontianak dalam melakukan aktifitas kerjanya terbagi atas : bagian lapangan, bagian kantor, bagian gudang. Bagian lapangan terdiri atas : *Sales*, *Collector*, dan *Survey*. Bagian kantor terdiri dari bagian personalia dan bagian administrasi, asuransi,

accounting, dan kasir dan bagian Gudang terdiri atas : bagian penerimaan/penyusunan unit motor yang baru masuk.

Adapun jumlah karyawan yang ada di setiap bagian pada PT. Federal International Finance Cabang Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
PT. Federal International Finance Cab. Pontianak
Jumlah Karyawan Pada Setiap Bagian Pekerjaan
Tahun 2003-2005

Bagian pekerjaan	Jumlah Awal	Masuk			Keluar			Jumlah Akhir
		2003	2004	2005	2003	2004	2005	
Lapangan	42	5	10	14	11	12	8	40
Kantor	10	2	1	-	2	-	2	9
Gudang	8	-	3	-	1	1	-	9
Jumlah	60	7	14	14	14	13	10	58

Sumber : PT. Federal International Finance Cab. Pontianak, 2005.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah awal karyawan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak sebanyak 60 orang karyawan dan jumlah akhirnya sebanyak 58 orang karyawan. Antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar terjadi perbedaan dari tahun 2003-2005.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis hanya meneliti jumlah karyawan bagian lapangan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak. Adapun tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turnover*) dan tingkat absensi karyawan bagian lapangan dari tahun 2003-2005 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
PT. Federal International Finance Cab. Pontianak
Tingkat Perputaran Karyawan Bagian Lapangan
Tahun 2003-2005

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase	
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Masuk	Keluar
2003	42	5	11	36	11,90	30,56
2004	36	10	12	34	27,78	35,29
2005	34	14	8	40	41,17	20,00

Sumber : PT. Federal International Finance Cab. Pontianak, 2005.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak cukup tinggi. Persentase karyawan yang masuk dan yang keluar pada periode 2003-2005 menunjukkan trend yang berbeda.

Pada tahun 2003, karyawan yang masuk sebesar 11,90% dan yang keluar sebesar 30,56%, berarti selisih antara yang masuk dan yang keluar sebesar 18,66%. Pada tahun 2004, karyawan yang masuk sebesar 27,78% dan yang keluar sebesar 35,29%, berarti selisih antara yang masuk dan yang keluar sebesar 7,51%. Pada tahun 2005, karyawan yang masuk sebesar 41,17% dan yang keluar sebesar 20,00%, berarti selisih antara yang masuk dan yang keluar sebesar 21,17%.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
PT. Federal International Finance Cab. Pontianak
Tingkat Absensi Karyawan Bagian Lapangan
Tahun 2003-2005

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Sakit	Izin	Alpa	Hari kerja yg Hilang	% Tingkat Absensi
2003	36	10.800	194	175	387	756 hari	7,00%
2004	34	10.200	207	236	441	884 hari	8,66%
2005	40	12.000	288	341	531	1.160 hari	9,67%

Sumber : PT. Federal International Finance Cab. Pontianak, 2005.

Asumsi : 1 Tahun = 300 hari kerja.

Hari Kerja yang hilang = Jumlah absensi karyawan selama 1 tahun.

Absensi karyawan = Jumlah karyawan yang sakit, izin, dan alpa.

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa tahun 2003, hari kerja normal sebanyak 10.800 hari dan hari kerja yang hilang sebanyak 756 hari sehingga tingkat absensi karyawan sebesar 7,00%. Tahun 2004, hari kerja normal sebanyak 10.200 hari dan hari kerja yang hilang sebanyak 884 hari sehingga tingkat absensi karyawan sebesar 8,66%. Tahun 2005, hari kerja normal sebanyak 12.000 hari dan hari kerja yang hilang sebanyak 1.160 hari sehingga tingkat absensi karyawan sebesar 9,67%.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1996:197) mengenai semangat dan kegairahan kerja adalah :

“Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyaknya faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Kepuasan yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di

perusahaan lainnya. Hal serupa biasanya juga untuk absensi para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering tidak merencanakan untuk absen tetapi apabila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Untuk mengetahui jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bagian lapangan dari tahun 2003-2005 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
PT. Federal International Finance Cab. Pontianak
Jumlah Pelanggaran Peraturan Oleh Karyawan Bagian Lapangan
Tahun 2003-2005

Keterangan	Tahun		
	2003	2004	2005
Teguran	32	76	97
Terlambat	289	464	631

Sumber : PT. Federal International Finance Cab. Pontianak, 2005.

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bagian lapangan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh PT. Federal International Finance Cab. Pontianak dari tahun 2003-2005 mengalami kenaikan. Pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan berbentuk teguran karena kurang rapi berpakaian, tidak mengenakan ID Card atau kartu identitas karyawan dan kesalahan dalam penyampaian brosur penjualan kepada calon konsumen. Sedangkan pelanggaran peraturan berbentuk keterlambatan karena karyawan datang tidak tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB.

Dengan melihat data dan uraian di atas, berarti PT. Federal International Finance Cab. Pontianak bagian lapangan sedang menghadapi suatu permasalahan, yaitu adanya gejala turunnya semangat dan kegairahan kerja serta tingginya tingkat absensi karyawan dari tahun 2003-2005.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah : “Bagaimana semangat dan kegairahan kerja karyawan dan faktor apa saja yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pembahasan, maka penulis akan meneliti karyawan bagian lapangan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak dan juga merasa perlu membatasi permasalahan yang akan dibahas, yaitu meliputi variabel-variabel :

1. Gaji
2. Insentif
3. Fasilitas
4. Suasana santai
5. Lingkungan kerja

6. Rasa aman menghadapi masa depan
7. Kesempatan untuk maju
8. Harga diri

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor semangat dan kegairahan kerja dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan informasi bagi perusahaan, dalam hal ini PT. Federal International Finance Cab. Pontianak mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan serta pengaruhnya terhadap peningkatan hasil penjualan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah tertentu dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia.

b. Bagi penulis

Penulis dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diterima selama dalam perkuliahan dengan keadaan praktek yang sesungguhnya, serta melatih diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan secara ilmiah.

F. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu departemen di dalam perusahaan tersebut yaitu departemen personalia yang menangani masalah ketenagakerjaan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan minat dan bakat serta kemampuannya, ketepatan di dalam tenaga kerja dengan bidangnya membuat tenaga kerja tersebut merasa betah dan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi didalam aktivitas kerjanya, hal tersebut di atas merupakan tugas bagi manajemen personalia.

Pengertian manajemen personalia sebagai teori dapat diartikan berdasarkan beberapa pendapat, yaitu menurut Nitisemito (1996:11) mengatakan bahwa :

“Manajemen personalia merupakan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planing, organizing, controlling*, sehingga

efektifitas personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal maka seorang manaajer ataupun pemimpin harus mengetahui bagaimana cara menjalankan kegiatan manajemen personalia. Manajemen personalia dapat diterapkan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan sehingga output yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:5) memberikan definisi manajemen personalia sebagai berikut :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”.

Tujuan perusahaan akan tercapai bila adanya suatu kerja sama pimpinan, individu dan masyarakat dalam pengawasan pemerintah maka tujuan tersebut dapat tercapai dengan hasil yang baik. Hasil yang diharapkan harus sejalan dengan penerapan manajemen personalia dalam teori dan prakteknya.

Sedangkan menurut Manullang (1987:14) memberikan pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

“Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat

terrealisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja”.

Dengan demikian tujuan manajemen personalia adalah mengupayakan agar setiap tenaga kerja memiliki kegairahan kerja sehingga akan tercapai produktivitas.

Sedangkan pengertian produktivitas itu sendiri menurut Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (Rafianto, 1990:20-23) memberikan pengertian sebagai berikut :

- a. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini.
- b. Secara umum, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keluaran sumber daya yang diperukan.
- c. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda, meningkatkan “produksi” menunjukkan pertambahan hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan “produktivitas” mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.
- d. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
 - Jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
 - Jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang berkurang.
 - Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.
- e. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.
- f. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Untuk mencapai hasil yang diharapkan maka sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas karena

pengukuran hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan diukur dari produktivitas kerja.

Manusia adalah makhluk yang memiliki perasaan yang pada saat tertentu akan berubah-ubah tergantung pada suasana hatinya, perubahan tersebut bisa mengarah yang positif, dan bisa pula mengarah pada hal yang negatif misalnya menurunnya semangat dan kegairahan kerja, menurut Nitisemito (1996:97) adalah :

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja
Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Dan itu semua adalah merupakan suatu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang turun.
- b. Tingkat absensi yang meningkat
Untuk melihat apakah naiknya absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perseorangan tetapi kita lihat secara rata.
- c. *Labour turnover* yang tinggi
Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebenarnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu jalannya kelangsungan perusahaan.
- d. Tingkat keusakan yang meningkat
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, bahan jadi maupun peralatan yang digunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
- e. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan-kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, keluhan kesah hal-hal yang lain. Hal ini perlu

diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.

- f. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
- g. Pemogokan
Pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat dan kegairahan kerja. Oleh sebab itu pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

Adanya kegairahan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja, untuk itu manajemen perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja tenaga kerjanya. Semangat dan kegairahan kerja menurut Nitisemito (1996:160) sebagai berikut :

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”

Jadi antara semangat kerja dan kegairahan kerja sangat berhubungan langsung. Terciptanya kegairahan kerja akan memacu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari tingginya semangat dan kegairahan kerja pada perusahaan, menurut Nitisemito (1996:161) adalah:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.
- b. Kerusakan akan dapat lebih dikurangi.
- c. Absensi akan dapat diperkecil.

- d. Perpindahan karyawan akan dapat diperkecil.
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
- f. Ongkos per unit dapat diperkecil.

Adanya keuntungan yang didapat dari tingginya semangat dan kegairahan kerja karyawan maka perusahaan dalam merencanakan sesuatu pekerjaan akan berjalan dengan baik. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dan adanya manfaat yang diperoleh perusahaan serta terdapatnya timbal balik bagi karyawan maka output yang diharapkan sangat lebih baik.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:35-36), kerugian tersebut terjadi seperti :

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggajian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia, dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari pada yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tinggi biasanya dipergunakan sepenuhnya.
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak mengalami penundaan penyerahan.

Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan kerja karyawan agar dapat mengurangi tingkat keluarnya tenaga kerja, serta adanya usaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kegairahan kerja, dengan demikian karyawan akan merasa lebih betah bekerja.

Sedangkan As'ad S.U (1991:112), mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor hubungan antara karyawan, diantaranya :
 - Hubungan manager dengan karyawan.
 - Faktor fisik dan kondisis kerja.
 - Hubungan sosial diantara karyawan.
 - Sugesti dari teman sekerja.
 - Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya.
 - Umur orang dalam bekerja.
 - Jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar (ekstern), yang berhubungan dengan :
 - Keadaan keluarga karyawan.
 - Rekreasi.
 - Pendidikan (training, up grading dan sebagainya).

Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan akan tercapai apabila pimpinan memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan adanya jaminan hidup yang diperoleh.

Menurut Nitisemito (1996:109) menjelaskan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, faktor-faktor itu adalah :

- a. Penempatan karyawan yang tepat.
- b. Usahakan karyawan memiliki loyalitas.
- c. Rasa aman menghadapi masa depan yang baik.
- d. Lingkungan kerja.
- e. Kesempatan untuk maju.
- f. Gaji yang cukup.
- g. Insentif yang terarah.
- h. Kebutuhan rohani.
- i. Fasilitas yang menyenangkan.
- j. Suasana santai.
- k. Harga diri.

Dalam upaya untuk memperhitungkan kemungkinan kehilangan tenaga kerja maka perlu dilakukan analisis terhadap perputaran tenaga kerja. Labour turnover yang tinggi dari suatu bagian pekerjaan tertentu menunjukkan bahwa bagian tersebut perlu diperbaiki dalam hal kondisi kerjanya. Berikut ini akan diberikan pengertian dari sebagian faktor-faktor yang akan diteliti. Menurut Nitisemito, definisi tersebut adalah :

“Gaji adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja karyawannya”. (1991:184).

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.(1991:184).

“Insentif adalah tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya”.(1991:180).

“Fasilitas adalah untuk menambah kesenangan pada para karyawannya, maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan”.(1991:180-181).

“Hubungan atasan dengan bawahan adalah bahwa dalam merundingkan sesuatu, semua karyawannya harus diajak berunding. Karyawan yang ikut serta dalam perundingan adalah karyawan yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan dilaksanakan”.(1991:181).

“Suasana santai adalah suatu kegiatan penyegaran akibat dari kejenuhan kerja sehingga dapat mengubah suasana menjadi normal”.(1991:181).

“Harga diri adalah suatu penghargaan terhadap pribadi seseorang agar tidak merasa tertekan sehingga adanya suatu kepercayaan dalam pribadinya untuk meleakukan suatu kegiatan”.(1991:182).

“Kesempatan untuk maju adalah: peluang seseorang untuk menduduki suatu bidang pekerjaan akibat dari prestasi kerja atau masa kerja”.(1991:183).

“Loyalitas karyawan adalah penghargaan yang bersifat mendorong akan adanya suatu tambaahan pendapatan”.(1991:182).

“Rasa aman menghadapi masa depan adalah jaminan akan pekerjaan dan jiwa dimasa yang akan datang”.(1991:183).

G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu : menggambarkan keadaan sebagaimana adanya pada objek yang diteliti, yang dalam hal ini adalah PT. Federal International Finance Cab. Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu : mengadakan peninjauan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian, untuk mengumpulkan data yang diperlukan.
- b. Wawancara yaitu : mengadakan tanya jawab atau komunikasi secara langsung kepada pimpinan perusahaan beserta karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- c. Kuisioner yaitu : cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan bagian lapangan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak untuk diisi.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Supranto (1991:47), populasi adalah : “Kumpulan dari seluruh elemen tersebut dinamakan populasi atau *universe*”. Sedangkan Sampel adalah : “Sebagian kecil dari populasi”.

a. Populasi

Dalam melaksanakan suatu penelitian perlu ditetapkan sejumlah populasi sebagai objek penelitian untuk dijadikan sumber data. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lapangan pada PT. Federal International Finance Cab. Pontianak yaitu sebanyak 40 orang.

b. Sampel

Menurut Nasution (1982:149) mengatakan bahwa sampling dikatakan jenuh (*saturation*), “Jika seluruh populasi dijadikan sampel”. Sampling Jenuh (*saturation sampling*) dapat dilakukan bagi kelompok yang kecil”. Karena jumlah karyawan bagian lapangan PT. Federal International Finance Cab. Pontianak sebanyak 40 orang, maka seluruh karyawannya akan dijadikan sampel penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa, data penulis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu berupa data dari hasil kuisisioner yang disebarakan terhadap 40 orang karyawan yang dijadikan sampel dan disajikan dalam bentuk tabel, yang kemudian dipersentasekan dan dikelompokan menurut kriteria masing-masing, selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulan.

DIGILIB