

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi pada masa kini dunia usaha Indonesia juga mengalami kemajuan yang pesat. Para pengusaha dewasa ini telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari faktor produksi (Sumber Daya Manusia, Teknologi, Peralatan, dan Modal) yang penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat dimaklumi dengan keadaan perekonomian Indonesia yang dewasa ini sangat menuntut profesionalisme serta kerja keras dari pengusaha dan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan tersebut terutama dalam menghadapi era globalisasi.

Pengaruh krisis ekonomi negara, terhadap dunia usaha menyebabkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan. Oleh sebab itu sebagian perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai tujuan yang diharapkan, maka perusahaan harus menggunakan semua sumber daya yang ada di dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya khususnya Sumber Daya Manusia terhadap karyawan dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kendala yang dirasakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia untuk berkembang adalah kurangnya penguasaan di bidang Sumber Daya Manusia.

Faktor Sumber Daya Manusia ini merupakan bagian vital pada perusahaan, terutama pada manusianya (Man), yang merupakan penggerak dari mesin-mesin pengangkutan seperti : mobil, motor, dan alat bantu lainnya. Manusia yang mempunyai peranan ini harus diberikan pelatihan dan pengembangan agar dapat mengoperasikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Untuk itu dalam usaha memproduksi prestasi kerja karyawan, maka kemungkinan besar manusia menimbulkan berbagai masalah dalam perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Salah satu unsur yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja dan motivasi kerja ini akan semakin meningkat bila mendapat perhatian dari pimpinan. Untuk itu pimpinan harus memberi perhatian terhadap bawahannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Karena manusia sebagai tenaga kerja yang handal merupakan sumber daya yang mempunyai peranan penting menentukan tingkat laba perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko, mengemukakan bahwa :

“ Prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi atau perusahaan mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawannya. ”¹

Dari uraian tersebut, disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu keahlian manajemen yang berfokus pada penampilan kerja karyawan serta untuk mengendalikan dan mengkoordinir karyawan.

¹ T. Hani Handoko, *Prestasi Kerja : Kiat-Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*, Grasindo, Jakarta, 1987, Hlm. 135.

Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko adalah sebagai berikut :²

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidakakuratan informasional.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal.

Menurut Edwin B. Filippo (H. Malayu S. P. Hasibuan) :

“ Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. ”³

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut H. Malayu S. P. Hasibuan adalah sebagai berikut :⁴

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup).
2. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi).

³ Edwin B. Filippo, *Motivasi dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2000, Hlm. 142.

⁴ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Motivasi Kerja*, Edisi Kelima, Aditya Media, Yogyakarta, 2000, Hlm. 141.

3. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan).
4. *The desire for regonition* (keinginan akan pengakuan).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi atau lebih bergairah agar tujuan perusahaan tercapai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Gaji yang cukup.
2. Kebutuhan rohani.
3. Suasana santai.
4. Harga diri.
5. Penempatan karyawan.
6. Kesempatan untuk maju.
7. Rasa aman.
8. Loyalitas.
9. Perhatian.
10. Insentif.
11. Fasilitas.

PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. yang berlokasi di jalan Letjend. Bambang Utoyo No. 220 Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang obat-obatan atau disebut juga dengan perusahaan farmasi. Perusahaan ini telah berdiri dari tahun 1993, dan pada tahun 1996-2000

melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, dimana metode penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan, dapat ditunjukkan sebagai berikut :

TABEL I

**DAFTAR PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN TENAGA PENJUAL
PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk.**

Tahun 1996 – 2000

(DALAM JUTAAN RUPIAH)

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Total Target Yang Belum Tercapai	% total Target Yang Belum Tercapai
1996	15	500	350	150	30
1997	20	550	360	190	34
1998	23	600	410	190	31
1999	27	750	526	230	30
2000	35	800	600	200	25

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

Adapun mengenai penjelasan atas tabel di atas adalah sebagai berikut
Pada tahun 1996, PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. mempunyai jumlah karyawan sebanyak 15 orang dengan target penjualan sebesar Rp 500.000.000,00. Namun volume penjualan yang dapat dicapai adalah sebesar Rp 350.000.000,00. Dan mempunyai total target yang belum tercapai sebesar

Rp 150.000.000,00. Jika dilihat dari persentasinya, maka total target yang belum tercapai adalah sebesar 30 (tiga puluh) %.

Pada tahun 1997, perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 20 orang, dimana pada tahun ini mempunyai tambahan karyawan sebanyak 5 orang dari tahun sebelumnya. Dan mempunyai target penjualan sebesar Rp 550.000.000,00 namun volume penjualan yang dapat dicapai hanya sebesar Rp 360.000.000,00 dengan mempunyai kekurangan target yang belum tercapai sebesar Rp 190.000.000,00 dan persentasi total target yang belum tercapai adalah 34 (tiga puluh empat) %.

Pada tahun 1998, jumlah karyawan ditambah 3 orang, sehingga berjumlah 23 orang dengan target penjualan sebesar Rp 600.000.000,00. namun volume penjualan yang dapat dicapai hanya sebesar Rp 410.000.000,00 sehingga total target yang belum tercapai sebesar Rp 190.000.000,00 dengan persentase total target yang belum tercapai adalah 31 (tiga puluh satu) %.

Pada tahun 1999 jumlah karyawan berjumlah 27 orang dengan target penjualan Rp 750.000.000,00. Namun volume penjualan yang dapat dicapai hanya sebesar Rp 520.000.000,00 dengan total target yang belum tercapai adalah sebesar Rp 230.000.000,00 dan persentase total target yang belum tercapai adalah sebesar 30 (tiga puluh) %.

Pada tahun 2000 jumlah karyawan ditambah lagi, sehingga menjadi 30 orang dengan target penjualan sebesar Rp 800.000.000,00. Namun volume penjualan yang dapat dicapai hanya sebesar Rp 600.000.000,00 dengan total target yang

belum tercapai adalah sebesar Rp 200.000.000,00 dan persentase total target yang belum tercapai adalah sebesar 25 (dua puluh lima) %.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka yang menjadi permasalahan pokok pada perusahaan ini adalah :

Motivasi kerja yang belum mendukung prestasi kerja tenaga penjual pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

C. TUJUAN PENELITIAN

Pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- ❖ Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

D. MANFAAT PENELITIAN

a. Bagi Penulis

Memberikan manfaat pengetahuan dan pengalaman dalam rangka menyusun karya ilmiah, sekaligus untuk membandingkan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi kepada pimpinan dalam menjalankan fungsi manajemen yang baik terutama sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, sehingga diharapkan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

E. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu cara melukiskan sifat dari suatu keadaan dengan jalan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan, dan menganalisis data.

1. Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yaitu PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. yang berlokasi di jalan Letjend. Bambang Utoyo No. 220 Palembang.

2. Jenis Penelitian

Dalam menentukan objek yang akan diteliti, yang dipergunakan penulis adalah “ studi kasus ” dengan memilih perusahaan farmasi yaitu PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. sebagai objek penulisan, dan informasi yang didapat melalui wawancara dan sampel yang diambil sebanyak 25 orang dari jumlah populasi sebanyak 35 orang karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Mereka adalah karyawan beserta kepala divisi yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu suatu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau melalui suatu organisasi yang langsung melalui objek, dimana dalam pengumpulan data primer ini, penulis terjun langsung ke lapangan dengan jalan melakukan interview dengan pimpinan perusahaan yang dijadikan objek penulisan ini, yaitu adanya data mengenai bagaimana cara yang baik dalam memasarkan produk, mempromosikan seorang karyawan pada suatu jabatan, sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan baik sarana kesehatan, tunjangan hari raya, serta pemberian insentif, dan lain-lain sebagainya.

b. Data Sekunder

Yaitu metode pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca buku-buku literatur-literatur, dan referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti, terutama yang menyangkut prestasi kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari sumber data yaitu pihak perusahaan dan responden.

Teknik Pengumpulan Data Primer, yaitu :

1) Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membuat suatu daftar pertanyaan, kemudian disebarluaskan untuk diisi oleh responden yang akan diteliti, setiap pertanyaan telah disediakan jawabannya dan memilih jawaban yang sesuai dengan pemikiran responden.

2) Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan membuat pertanyaan tentang saran responden untuk mengetahui alasan yang lebih mendalam mengenai keputusan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang proses pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain.

Teknik pengumpulan data sekunder, yaitu :

1) Dokumentasi

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai sejarah perusahaan yang berkenaan dengan perkembangannya, struktur organisasi dan tugasnya per divisi, serta aktivitas bisnis perusahaan.

2) Kepustakaan

Yaitu suatu teknik mencari dan mengumpulkan data melalui cara-cara seperti, membaca buku-buku literatur, diktat-diktat, surat

kabar atau majalah, serta berbagai sumber informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah yang dikaji. Data yang penulis peroleh dimaksudkan untuk memperoleh suatu gambaran maupun landasan teoritis dalam merumuskan masalah dan dalam menganalisis data atau informasi hasil-hasil penelitian dan dalam menggambarkan atau menjelaskan masalah-masalah yang berkaitan dengan analisis motivasi kerja karyawan dan cara-cara meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Metode Analisis Data ¶

Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang berhubungan dengan faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab penurunan prestasi kerja karyawan dan usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk kuesioner digunakan teknik-teknik persentase dengan alat bantu tabel.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Di dalam penulisan skripsi ini maka diadakan pengklasifikasian dari data yang terkumpul, kemudian menyusunnya secara sistematika dalam bab demi bab sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Perumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Manfaat Penelitian

- e. Metodologi Penelitian
- f. Sistematika penulisan

BAB II. Landasan Teori

- a. Teori dan Pandangan Tentang Motivasi
- b. Pentingnya Motivasi Bagi Karyawan dan Perusahaan
- c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi
- d. Asas-Asas, Alat-Alat, dan Jenis Motivasi
- e. Metode, Model, dan Proses Motivasi
- f. Kendala dan Faktor-Faktor Pendukung Pemberian Motivasi

BAB III. Gambaran Umum Perusahaan

- a. Sejarah Singkat Perusahaan
- b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas
- c. Ruang Lingkup Pemasaran

BAB IV. Analisis dan Pembahasan

Bab ini merupakan inti pembahasan skripsi yang berisi mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja para karyawan, yang dianalisis melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

BAB V. Kesimpulan dan Saran

- a. Kesimpulan
- b. Saran