

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui bahwa setiap perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil dalam menjalankan aktivitasnya sangat membutuhkan langkah-langkah dalam menyusun dan menjalankan perencanaan yang berkaitan dengan usaha perusahaan untuk mengembangkan usahanya yang juga berkaitan peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pendukungnya.

Tuntutan pasar sendiri menginginkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan dunia industri atau setingkat dengan perkembangan teknologi yang terus menerus meningkat sejalan dengan peningkatan ilmu pengetahuan.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka semakin banyak pula tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional dalam perusahaan itu. Setiap sistem manajemen akan efektif bila faktor manusianya dapat mengatur dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Bagaimana perusahaan mengatur sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan adalah tugas dari manajemen personalia. Aktifitas awal manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan pengadaan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Disamping itu tugas manajemen sumber daya manusia yang lain adalah pengorganisasian sumber daya manusia, pengkoordinasian sumber daya manusia, pengawasan sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan sumber daya manusia dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini agar perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Tercapai atau tidaknya usaha perusahaan dalam memperluas kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan sangat tergantung dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan suasana tempat bekerjanya yang nyaman beserta fasilitas yang tepat dan seharusnya diterima oleh tenaga kerja.

Besarnya perputaran (*turnover*) karyawan perlu diperhatikan, karena berdampak tidak baik pada perusahaan. Dalam arti yang luas, "*turnover*" diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi turnover maka semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan, akan membawa biaya-biaya, diantaranya biaya penarikan karyawan dan biaya latihan.

PT. Payung Samudra adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan barang dalam dan luar negeri. Perusahaan ini mempunyai tenaga kerja \pm 80 orang. Dalam beberapa tahun terakhir ini perusahaan mengalami turnover karyawan seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1
Data Turnover
PT. Payung Samudra Palembang
Tahun 1999 – 2002

Tahun	Jumlah karyawan awal periode	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar	Turnover
1999	60	20	15	5,2%
2000	65	15	10	4,9%
2001	70	18	11	5,2%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat *turnover* dari tahun 1999 sampai dengan tahun 2001 sangat tinggi. Pada tahun 1999 sebesar 5,2% ,pada tahun 2000 menurun sebesar 0,3 % menjadi sebesar 4,9%, dan pada tahun 2001 naik kembali menjadi sebesar 5,2%. Berdasarkan data di atas, maka penulis menganggap bahwa terjadinya *turnover* yang tinggi pada **PT. Payung Samudra Palembang**, hal ini berkaitan erat dengan bagaimana manajemen sumber daya manusia menjalankan fungsinya, khususnya fungsi operasionalnya yang terdiri dari : proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja, integrasi terhadap tenaga kerja, pemeliharaan tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia di dalam mengembangkan perusahaan, maka penulis menyusun mencoba skripsi yang berjudul : **TINJAUAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM USAHA MENJAGA TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian penulis di **PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG** yang bergerak di bidang pelayaran dalam dan luar negeri, dapat diidentifikasi permasalahannya adalah : Tingginya tingkat *turnover* pada **PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG**.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana peranan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia pada **PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG**.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mengetahui langkah-langkah apa saja yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan perusahaan.

Di samping itu manfaat dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pada manajemen sumber daya manusia dalam hal penerapan fungsi-fungsinya secara tepat.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang telah dipelajari oleh penulis selama mengikuti kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MUSI Palembang.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baik bagi penulis dan pembaca dalam bidang penelitian.

D. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG yang berlokasi di jalan Veteran No. 7078 Palembang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi penulis melakukan riset dengan menggunakan metode-metode penelitian yang lazim digunakan yaitu :

1) Penelitian Lapangan

Yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang teliti dengan cara :

a. *Observasi*

Yaitu pengumpulan data dengan mendatangi dan melakukan pengamatan langsung pada **PT. PAYUNG SAMUDRA PALEMBANG** khususnya menghubungi bagian-bagian yang terlibat langsung guna mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

b. *Interview* (wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara pada pihak-pihak yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penyusunan tulisan ini.

2) Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari dan menggunakan data-data dari :

- a. buku-buku wajib dan buku-buku referensi baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak secara langsung dengan objek yang diteliti.
- b. Laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan.

3. Teknik Analisa

Dalam penulisan skripsi ini pembahasan masalah dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan cara deskriptif.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : Bab ini merupakan bab pendahuluan dimana di dalamnya penulis menjelaskan latar belakang masalah yang akan dibahas perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan metodologi penelitian yang penulis gunakan. Dalam bab ini juga dapat dilihat sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II : Dalam bab ini disajikan tinjauan-tinjauan teoritis yang menjadi landasan dalam penyusunan laporan akhir yang di dalamnya mengenai pengertian dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

BAB III : Dalam bab ini diuraikan mengenai data-data dan informasi yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas dan aktivitas perusahaan.

BAB IV : Bab ini merupakan bab pembahasan yang menganalisa masalah-masalah dalam perusahaan berdasarkan penelitian.

BAB V : Bab ini merupakan bab yang memberikan kesimpulan atas keseluruhan hasil penelitian dan saran-saran dari penulis.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN - LAMPIRAN