BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam suatu organisasi perusahaan disamping elemen – elemen lain yang ada, seperti modal, teknologi dan uang. Oleh karena itu sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu selalu dikelola dan dikembangkan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan peran motivasi sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam Kamus Bahasa Indonesia Modern motif diartikan sebagai sebab – sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang ; dasar pikiran dan pendapat ; sesuatu yang menjadi pokok, dengan kata lain motivasi sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting, sebab dengan termotivasinya karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Manfaat utama dari motivasi yang dilakukan perusahaan bagi karyawannya adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

PT Putrasigma Kencana Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan. Dalam kegiatan kesehariannya, PT Putrasigma Kencana Palembang adalah distributor dari cat merek Danapaint. Sebagai suatu perusahaan perdagangan PT Putrasigma Kencana harus menghadapi banyak pelanggan serta karakteristik pelanggan yang berbeda – beda. Untuk dapat menghadapi pelanggan – pelanggan atau relasi perusahaan PT Putrasigma Kencana Palembang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia perusahaan yang berkualitas, hal ini diperlukan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para pelanggan ataupun relasi perusahaan, pengembangan karyawan perusahaan dapat memotivasi karyawan, perusahaan perlu melakukan pengembangan sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut bisa berupa pengembangan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap atau disingkat KSA (*knowledge, skill and attitude*)

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan perusahaan agar dapat bertahan dalam menghadapi perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar perusahaan. Perubahan – perubahan ini dapat berupa perubahan lingkungan bisnis dan lingkungan kerja. Untuk dapat menghadapi perubahan tersebut, perusahaan dituntut melakukan pengembangan sumber daya manusia secara proaktif sehingga tidak terjadi keusangan pada kemampuan pegawai dan juga peningkatan produktivitas kerja. Pengembangan yang perlu dilakukan perusahaan adalah dalam hal pengembangan sikap, keahlian dan kemampuan karyawan perusahaan.

Dalam pengembangan sikap / perilaku kerja hal utama yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mempengaruhi sikap / perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain – lain. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Hal lain selain sikap yang perlu diperhatikan perusahaan adalah pengembangan kemampuan dan keahlian. Pengembangan keahlian dan kemampuan merupakan satu rangkaian pengembangan yang menjadi satu bagian dalam prosesnya. Pengembangan kemampuan dan keahlian yang dilakukan perusahaan dapat berupa latihan dan pengembangan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, sedangkan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan yang dimasa datang.

Pada prinsipnya ada dua metode latihan dan pengembangan yang dapat digunakan. Yang pertama adalah metode *on the job training* dalam bentuk *job instruction training, coaching, job profession* dan *apprenticeship / intership*.

Yang kedua adalah metode *off the job training*, yaitu pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan, bisa dalam bentuk *lecture, video presentation, tistibule training, role playing, case study, simulation, self study, program learning* dan *laboratory learning*.

Dalam pelaksanaan pelatihan perlu juga dilakukan evaluasi, yang dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu : reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan,

pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman pelatihan, perubahan perilaku, dan perbaikan pada organisasi.

Faktor yang dapat digunakan sebagai salah satu bahan untuk pengembangan sikap adalah peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

Pada PT Putra Sigma Kencana terdapat peraturan tata tertib sebagai berikut :

Tabel 1.1
TATA TERTIB KARYAWAN
PT PUTRASIGMA KENCANA PALEMBANG

1. Jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 s/d 17.00 WIB   2. Karyawan harus sudah hadir di kantor 15 menit sebelum jam kerja dimulai   3. Istirahat kerja dimulai pada pukul 12.00 s/d 13.00 WIB   4. Apabila karyawan berhalangan hadir dikarenakan sakit atau hal lain harus melampirkan surat dokter atau memberikan alasan yang dapat diterima oleh perusahaan   5. Setiap karyawan harus berpakaian lengkap dan rapi   6. Selama jam kerja karyawan dilarang merokok didalam ruangan kantor   7. Semua fasilitas yang ada diperusahaan dapat dipergunakan karyawan untuk menunjang kerja sesuai dengan bagian tugas masing – masing   8. Karyawan dilarang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan di luar tujuan perusahaan atau untuk kepentingan pribadi.   9. Semua karyawan harus dapat menjaga hubungan baik dengan setiap karyawan di perusahaan dan relasi – relasi perusahaan.   10. Karyawan harus dapat menjaga kerahasiaan perusahaan dan tidak membocorkannya pada pihak luar.   11. Karyawan harus selalu menjaga citra baik perusahaan   12. Karyawan harus membuat laporan kegiatan mingguan pada Hari Sabtu dan laporan kegiatan bulanan pada akhir bulan.

Sumber : PT Putra Sigma Kencana Palembang

Dari peraturan dan tata tertib tersebut bila dibandingkan dengan presensi karyawan pada PT Putrasigma Kencana, maka dapat dilihat disiplin karyawan dalam mentaati peraturan masih belum optimal hal ini terlihat pada rekapitulasi presensi

bahwa masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Rekapitulasi presensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Karyawan
Pada PT Putrasigma Kencana
Dari Bulan Januari 2002 s.d November 2002

Bagian	Keterlambatan dan Tanpa Keterangan										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov
Pimpinan			1	1		1	1	2		1	
Pem 1	2	2	2	4	3	2		2/1TK	2	1	
Pem 2	1	4		2/1TK	2	1		1/1Tk	1/1Tk	2	1/1Tk
Pem 3	1	3	4	1	2	1		2	1	1 TK	2/1TK
Adm 1		1			1				1	1	1
Adm 2				2		1		1			
Adm 3			1								
Kpl. Gd		1			1	1		2			1
Gd 1						1TK	1			1	
Gd 2											
Sopir							1				
X terlambat	27%	45%	36%	45%	45%	63%	27%	54%	36%	54%	36%

Sumber : PT Putra Sigma Kencana Palembang

Dari tabel 1.2 tersebut dapat diketahui rata – rata keterlambatan tiap bulannya adalah sebesar 43 %. Selain itu untuk meneliti sikap karyawan digunakan juga kuesioner yang bertujuan untuk menentukan sikap karyawan yang kurang mendukung dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dari hasil tersebut diperoleh data – data dari respondent sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kuesioner
Mengenai Sikap Karyawan

		Nilai	%
PERTANYAAN 1	Jam kehadiran kerja	5	45%
PERTANYAAN 2	Penggunaan jam istirahat	9	82%
PERTANYAAN 3	Kehadiran kerja tiap harinya	6	55%
PERTANYAAN 4	Cara berpakaian yang sesuai dengan kerja	11	100%
PERTANYAAN 5	Larangan untuk merokok di ruang kerja	11	100%
PERTANYAAN 6	Penggunaan fasilitas kantor	11	100%
PERTANYAAN 7	Penggunaan fasilitas sesuai dengan pekerjaannya	11	100%
PERTANYAAN 8	Hubungan komunikasi dengan atasan	5	45%
PERTANYAAN 9	Hubungan komunikasi dengan bawahan	5	45%
PERTANYAAN 10	Hubungan komunikasi dengan rekan sejawat	6	55%
PERTANYAAN 11	Hubungan komunikasi dengan rekan antar bagian	5	45%
PERTANYAAN 12	Menjaga nama baik perusahaan	11	100%

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 1.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa sikap karyawan yang menyangkut masalah disiplin dan komunikasi di antara karyawan masih perlu untuk diperbaiki. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner mengenai sikap menunjukkan hal – hal yang mempengaruhi sikap karyawan seperti disiplin mengenai kehadiran masih kurang yaitu sebesar 45 %, dan komunikasi karyawan kepada atasan, bawahan dan rekan antar bagian sebesar 45%. Sedangkan permasalahan lain seperti larangan merokok di tempat kerja, peraturan mengenai berpakaian yang pantas ditempat kerja, hubungan dengan rekan sejawat, dan kewajiban karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan tidak menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan tingkat persentase yang cukup tinggi dari 55 % sampai 100 %.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dilakukan penelitian dalam penulisan skripsi dengan mengambil judul ” **USAHA - USAHA MENGEMBANGKAN SIKAP, KEAHLIAN, DAN KEMAMPUAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRASIGMA KENCANA PALEMBANG “**

B. Perumusan Masalah

Sebagai suatu organisasi PT Putra Sigma Kencana harus dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaanya. Peningkatan kinerja tersebut dapat terbentur pada beberapa faktor, yang salah satunya adalah disiplin karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang timbul maka perumusan masalah adalah :

Bagaimana usaha – usaha mengembangkan sikap, keahlian dan kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pengembangan sikap mental karyawan sebagai usaha meningkatkan produktivitas karyawan adalah :

1. Untuk merumuskan usaha – usaha dalam rangka pengembangan sikap karyawan.
2. Untuk merumuskan usaha – usaha dalam rangka pengembangan keahlian dan kemampuan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain itu penelitian ini juga merupakan salah satu latihan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima selama ini khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT Putrasigma Kencana Palembang diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam mengembangkan sikap mental karyawan pada perusahaannya agar tercapainya hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan sebagai bahan penulisan skripsi ini adalah merupakan suatu studi kasus yang terjadi pada PT Putrasigma Kencana Palembang.

2. Populasi

Dalam mengumpulkan data – data sebagai bahan penulisan skripsi ini populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Putrasigma Kencana Palembang, yaitu berjumlah sebelas orang. Sample dalam populasi penelitian tersebut sekaligus sebagai respondent dalam penelitian.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sikap, keahlian dan kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah karyawan pada PT Putrasigma Kencana Palembang.

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian sedangkan data sekunder dapat diperoleh dari literatur ataupun data – data yang diberikan perusahaan.

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat menganalisis permasalahan yang ada peranan data dalam penelitian ini sangat penting. Data mempunyai peranan penting dalam menunjang pembahasan suatu penelitian. Adapun data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan jalan melakukan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu PT Putrasigma Kencana Palembang. Pengumpulan data – data tersebut dilakukan dengan cara wawancara dan observasi.

1. Wawancara

Pengumpulan data untuk bahan penulisan skripsi dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung pada pimpinan atau karyawan yang terlibat langsung dengan permasalahan yang ada.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dengan membagikan kuesioner yang terdiri dari tujuh belas pertanyaan dan diharapkan dapat dibagikan ke seluruh populasi.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode *library research* adalah metode yang mengumpulkan data – data penelitian dengan cara membaca literatur – literatur yang dapat berupa buku pedoman, terjemahan, maupun karangan ilmiah dan laporan yang dianggap penting.

6. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan penulis adalah teknik analisis kualitatif deskriptif. Teknik analisis kualitatif deskriptif adalah dengan cara membandingkan teori – teori manajemen sumber daya manusia yang ada dengan sistem pembahasan yang dilakukan untuk pemecahan permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini ditulis dalam 5 (lima) bab, dan masing-masing bab terbagi dalam sub-pokok bahasan dan tiap-tiap bab mempunyai hubungan yang erat satu dengan lainnya. Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yaitu :

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.
2. Pengertian sikap mental
3. Pengembangan sikap mental karyawan

BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan mengemukakan tentang :

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Struktur organisasi
3. Aktivitas perusahaan.

BAB IV. ANALISIS

Dalam Bab ini penulis mencoba untuk membahas masalah yang ada dalam perusahaan, yang meliputi :

1. Pengembangan sikap karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Pengembangan keahlian dan kemampuan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan akan ditarik kesimpulan serta saran-saran yang dianggap perlu bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Berpijak pada kesimpulan yang disajikan, selanjutnya dikemukakan saran-saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya