

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang Masalah

Dengan berhasilnya pembangunan di bidang tingkat kehidupan dan pendapatan meningkat, dan perusahaan berusaha menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia tersebut sebaik-baiknya dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai usaha penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat.

Dalam manajemen personalia terdapat tujuan personalia yang sangat penting bagi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya dan merupakan tugas setiap pimpinan. Tugas manajemen personalia mencakup beberapa segi, diantaranya : menentukan dan menilai sumber tenaga kerja, mengurus seleksi tenaga kerja, mengurus program pendidikan dan latihan, serta kesejahteraan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka faktor manusia merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian yang utama karena manusia bukanlah robot ( benda mati ) seperti faktor produksi lainnya, akan tetapi mempunyai akal sehat, perasaan dan sebagainya. Manusia sebagai salah satu faktor produksi utama akan mempengaruhi aktivitas perusahaan bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya.

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 bidangnya 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 selalu 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, ( 1987 : 135 ) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi atau perusahaan mengevaluasikan dan menilai prestasi kerja karyawannya”. Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu keahlian manajemen yang berfokus pada penampilan kerja karyawan serta untuk mengendalikan dan mengkoordinir karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko ( 1999 : 135 ) adalah sebagai berikut :

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. Filoppo ( H. Malayu S. P Hasibuan,(2000 : 142 )):  
“Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut H. Malayu S.P Hasibuan ( 2000 : 141 ) adalah sebagai berikut :

1. *The desire to live* ( keinginan untuk hidup )
2. *The desire for position* ( keinginan untuk suatu posisi )
3. *The desire for power* ( keinginan akan kekuasaan )
4. *The desire for regonition* ( keinginan akan pengakuan )

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi/ 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. Sakti Megah Perkasa berlokasi di Jl. Rambutan No.16 Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang obat-obatan atau disebut juga dengan farmasi. Sejak 3 tahun terakhir telah melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, dimana metode penilaian kerja yang dilakukan perusahaan ini dapat ditunjukkan sbb:



Tabel 1

Daftar Penilaian Prestasi Kerja PT. Sakti Megah Perkasa Palembang  
Tahun 1999-2001

BAGIAN	HASIL PERFORMANCE APPRAISAL														
	1999					2000					2001				
	4	3	2	1	Σ	4	3	2	1	Σ	4	3	2	1	Σ
Pemasaran	5	3	1	2	11	3	3	2	3	11	-	2	3	6	11
Bagian Umum	-	3	1	2	6	1	2	2	1	6	1	1	1	3	6
Accounting	1	1	1	-	3	-	1	1	1	3	-	-	1	2	3
Jumlah	6	7	3	4	20	4	6	5	5	20	1	3	5	11	20

Sumber : PT. Sakti Megah Perkasa Palembang

#### Kriteria Penilaian

Kriteria 4: Sangat baik

3: Baik

2: Sedang

1: Cukup

Penilaian tersebut didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kemampuan

Menilai sejauh mana SDM tersebut melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan tugasnya.

2. Kehadiran

Menilai berdasarkan absensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kedisiplinan

Menilai sejauh mana ketaatan / kepatuhan individu terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Loyalitas

Menilai kesetiaan individu yang didalamnya terdapat unsur kepercayaan antara pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dalam melakukan pekerjaan.

5. Kerjasama

Menilai kesediaan SDM berpartisipasi dan bekerja sama dengan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.

6. Kepatuhan

Merupakan dasar untuk menindaklanjuti kebijakan dan standar yang ditetapkan.

7. Perhatian

Mengikutsertakan karyawan untuk diajak berunding akan menimbulkan rasa ikut bertanggungjawab dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan dalam melaksanakan kebijaksanaan baru akan lebih baik.



## 8. Kejujuran

Menilai sejauh mana SDM itu melaksanakan tugas-tugas secara jujur, baik yang berhubungan dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain kepada atasan dan bawahannya.

Dari tabel di atas, dilihat bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan pada PT. Sakti Megah Perkasa Palembang yang mana hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diketahui bahwa perusahaan kurang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mengakibatkan semakin menurunnya prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu skripsi ini diberi judul **“ Usaha-usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sakti Megah Perkasa Palembang.”**

## B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya selalu menghadapi masalah, besar kecilnya masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan itu tergantung dengan situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan misi perusahaan, pimpinan mempunyai tanggung jawab terhadap berhasil atau tidaknya misi yang dijalankan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

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

1. Faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan PT. Sakti Megah Perkasa Palembang.
2. Bagaimana usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sakti Megah Perkasa Palembang.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dibatasi penelitian ini tentang usaha-usaha apa saja yang dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan?

#### C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan PT. Sakti Megah Perkasa Palembang.
2. Untuk mengetahui usaha-usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Sakti Megah Perkasa Palembang.

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi perusahaan agar suatu kegiatan / aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar.

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

#### 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. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sakti Megah Perkasa yang terletak di jalan Rambutan No. 16 Palembang.

##### 2. Sumber Data

Cara mengumpulkan data yang dilakukan dapat dikelompokkan menjadi:

###### a. Data Primer

Yaitu metode pengumpulan data diperoleh dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan dimana permasalahan tersebut timbul, sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai perusahaan tersebut. Pengumpulan data menurut metode ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Pengamatan ( Observasi )

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang diteliti sehingga memberikan informasi yang lebih objektif dan lebih mendekati kebenaran.

2. Wawancara ( Interview )

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengadakan perbincangan / percakapan dengan pimpinan/karyawan perusahaan yang bersangkutan mengenai masalah yang akan diteliti serta sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh informasi/ data yang diperlukan.

3. Kuesioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, tehnik ini digunakan apabila melalui interview masih dirasakan adanya hal yang sulit diungkapkan secara langsung. Sedangkan untuk penarikan sampel, digunakan *Saturation Sampling* yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan objek sampel. Jumlah karyawan yang terdiri dari 20 orang, sedangkan besarnya sampel yang diinginkan sebesar 100 % atau berjumlah 20 orang.

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 karyawan.

### 3. Tehnik Analisis

Tehnik 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 tehnik-tehnik persentase dengan alat bantu tabel.

### F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, disusun dalam 5 bab, masing-masing bab terbagi dalam sub bab yang pada intinya mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya. Secara sistematis isi dari skripsi ini disusun sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan penganalisan data yang terdiri dari pengertian dan tujuan manajemen personalia, pengertian dan tujuan motivasi, pengertian prestasi kerja, dan sistem penilaian prestasi kerja.

### BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PT. SAKTI MEGAH PERKASA PALEMBANG

Pada bab ini penelitian memberikan gambaran sejarah singkat, struktur organisasi dan pembagian tugas, serta bisnis usaha perusahaan.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan yang menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan yaitu kualitatif – deskriptif.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab yang paling terakhir dari penyusunan skripsi ini, untuk itu perlu diberikan kesimpulan dan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja perusahaan dimasa yang akan datang.