

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Situasi krisis ekonomi yang berkepanjangan berdampak pada berbagai sektor kehidupan. Dampak yang cukup luas terasa terjadi di sektor perdagangan, baik bisnis jasa maupun manufaktur. Tidak terle pas juga dengan bisnis penjualan buku-buku, baik buku-buku panduan untuk siswa maupun guru atau buku-buku yang bersifat umum. Para penerbit buku sebagai mitra pemerintah di dalam mensukseskan program pendidikan terus berupaya membenahi diri baik dalam bentuk kualitas buku-buku terbitannya maupun kualitas dari sumber daya manusianya. Tantangan yang semakin ketat ini menuntut kemampuan seorang tenaga penjual yang mampu bersaing dengan para penjual dari perusahaan lain.

PT. Erlangga Cabang Palembang adalah salah satu cabang perusahaan penerbit Erlangga yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan buku-buku untuk memenuhi kebutuhan pelajar dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Untuk menjalankan aktivitas perusahaan supaya dapat berhasil perlu suatu sistem manajemen yang baik, yang dapat mengkoordinasikan setiap kegiatan, membina dan mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Demikian juga yang dilakukan oleh perusahaan PT. Erlangga Cabang Palembang, dalam melaksanakan aktivitas perusahaannya memerlukan tenaga kerja yang mampu bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat rumit dalam pengaturannya bila dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, karena manusia sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan dan pikiran, sifat manusia pada umumnya tidak tetap. Ketidaktetapan itu dipengaruhi berbagai faktor seperti fisik dan biologis, dan faktor ekonomi. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempengaruhi aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya. Untuk itu dalam usaha mencapai tujuan kemungkinan besar manusia dapat menimbulkan berbagai macam problem dalam perusahaan, yang perlu mendapat perhatian secara khusus dari manajer baik dalam peningkatan ketrampilan maupun pemberian motivasi.

Manajer adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan dan melalui orang lain, atau dapat diartikan sebagai orang yang mencapai hasil tertentu melalui orang lain, sedangkan ilmunya disebut dengan manajemen.

Dalam memanfaatkan tenaga kerja ini perlu adanya manajemen yang baik, serta setiap tenaga kerja perlu didorong dengan usaha-usaha pemotivasian guna mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif. Motivasi diartikan sebagai pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upaya.

Tujuan pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja bagi pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan batinnya. Kebutuhan manusia itu beraneka ragam dan dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kebutuhan materiil dan kebutuhan non materiil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan yang langsung

berhubungan dengan eksistensi dari pada manusia, kebutuhan ini bersifat ekonomis dan biologis, sedangkan kebutuhan non materiil adalah kebutuhan yang tidak secara langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup seseorang, kebutuhan ini bersifat psikologis dan sosiologis yang menjadi motif dasar mengapa orang mau bekerja.

Salah satu tugas yang harus diperhatikan oleh seorang manajer personalia didalam meningkatkan produktivitas adalah memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan, memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang lainnya seperti gaji, tunjangan, maupun bentuk kompensasi non materiil lainnya. Adanya kekurangmampuan para karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dan kurangnya gairah dalam bekerja akan berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja. Dengan dilaksanakannya fungsi manajemen personalia dengan baik diharapkan produktivitas perusahaan dapat terus ditingkatkan. Selain itu tinggi rendahnya produktivitas tergantung juga dari faktor ekstern seperti perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, kualitas barang yang dijual, dan faktor-faktor lainnya.

PT. Erlangga cabang Palembang didalam menjalankan aktivitasnya untuk tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan, apalagi dibarengi dengan kondisi krisis ekonomi yang berkepanjangan, semakin menuntut pegawai untuk lebih trampil didalam mencari peluang atau kesempatan untuk masuk di pasaran. Data dibawah ini merupakan target penjualan dan realisasinya untuk tahun 1997-1999.

Tabel 1.1
 DATA TARGET PENJUALAN
 PADA PT. ERLANGGA PALEMBANG

TAHUN	TARGET PENJUALAN	
	Eksemplar	Rupiah
1997	250.000	2.900.000.000
1998	300.000	3.400.000.000
1999	274.000	2.150.000.000

Sumber : PT. Erlangga Cabang Palembang

Tabel 1.2
 DATA REALISASI PENJUALAN
 PADA PT. ERLANGGA CABANG PALEMBANG

TAHUN	REALISASI PENJUALAN	
	Eksemplar	Rupiah
1997	219.620	2.868.825.000
1998	251.296	1.872.025.000
1999	264.025	2.050.732.000

Data. PT. Erlangga Cabang Palembang

Hasil penjualan rata-rata selama tiga tahun terakhir dapat dilihat dari tingkat output yang dikeluarkan dibagi dengan jumlah pegawai pada tahun yang bersangkutan. Adapun jumlah pegawai untuk tahun 1997 sampai tahun 1999 sebagai berikut:

1. Tahun 1997 berjumlah 28 orang
2. Tahun 1998 berjumlah 30 orang
3. Tahun 1999 berjumlah 30 orang

Dari data diatas bila dinyatakan dengan rumus untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan maka diperoleh rumus sebagai berikut:

Untuk tingkat produktivitas total:

$$\text{Tingkat Produktivitas} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Total Input}}$$

Sedangkan untuk produktivitas tenaga kerja adalah:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Sehingga untuk tiga tahun terakhir tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Tahun 1997} = \frac{2.868.825.000}{28} = 102.458.037 / \text{orang}$$

$$\text{Tahun 1998} = \frac{1.872.125.000}{30} = 62.400.833 / \text{orang}$$

$$\text{Tahun 1999} = \frac{2.050.732.000}{30} = 68.357.733 / \text{orang}$$

Dari perhitungan diatas nampak bahwa dari tahun 1997 ke tahun 1998 terjadi penurunan tingkat penjualan sebesar 39.09%, sedangkan untuk tahun 1998 ke tahun

1999 telah mengalami kenaikan sebesar 9,5%. Dari perhitungan diatas terlihat adanya peningkatan pada tahun 1999 ini, tetapi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai. Hal ini dapat dilihat bahwa target penjualan dari tahun 1997 ke tahun 1998 dalam jumlah eksemplar dinaikkan 20%, dan realisasinya naik menjadi 14,42% tetapi untuk targetnya tetap tidak tercapai, sedangkan untuk jumlah dalam rupiah target penjualan dinaikkan 17,24%, tetapi kenyataannya realisasinya turun cukup besar yaitu 34,74%

Tahun 1998 ke tahun 1999 target penjualan dalam jumlah eksemplar diturunkan 8,66% dan untuk realisasinya naik 5,6%, target penjualan diturunkan 36,7% tetapi realisasi penjualan naik mencapai 9,54%.

Sedangkan untuk tingkat produktivitas tiga tahun terakhir PT. Erlangga cabang Palembang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, walaupun pada tahun 1999 telah terjadi kenaikan sebesar 3,31% dibanding tahun 1998. Sedangkan pada tahun 1998 terjadi penurunan yang cukup besar yaitu 34,75% dibandingkan tahun 1997.

Terjadinya penurunan atas total penjualan menurut kepala bagian pemasaran disebabkan oleh kenaikan harga buku yang merupakan akibat dari kenaikan harga kertas sehingga di Palembang kekurangan *ready stock*. Dampak lain adanya kenaikan harga buku diatas berakibat pada penurunan permintaan buku di pasaran. Dari pihak intern perusahaan penurunan ini disebabkan karena kegairahan kerja para pegawai dalam menjalankan tugas sedikit menurun.

Menurut kepala cabang PT. Erlangga Cabang Palembang perusahaan terus melakukan pembenahan diri baik untuk intern perusahaan maupun ekstern perusahaan. Upaya intern perusahaan menyangkut masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri melalui pemberian motivasi yang mampu mendorong semangat kerja para pegawai. Perbaikan ekstern perusahaan berkaitan dengan perbaikan citra pelayanan terhadap pelanggan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dengan judul : "EVALUASI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. ERLANGGA CABANG PALEMBANG"

B. Perumusan Masalah

Setelah penulis mengadakan penelitian pada perusahaan PT. Erlangga Cabang Palembang yang menjadi obyek penulisan skripsi ini maka didapati beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Menurunnya tingkat produktivitas karyawan.
- b. Menurunnya gairah dan semangat kerja karyawan
- c. Tidak adanya kepala personalia dalam struktur organisasi yang mempunyai tanggungjawab khusus terhadap para karyawan pada PT. Erlangga cabang Palembang.

Dari permasalahan yang dikemukakan atau yang diidentifikasi di atas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan menjadi bahan penulisan skripsi adalah :
“Bagaimana Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai ”.

C. Ruang Lingkup Pembahasan.

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan agar lebih terarah maka dalam penyusunan skripsi ini akan dibatasi pada obyek penelitian yaitu : “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada hakekatnya setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan sudah barang tentu mempunyai tujuan. Begitu pula dengan penelitian ini, yang bertujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.
2. Mengidentifikasi upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, setelah dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan maka penelitian ini dapat dijadikan

sebagai bahan masukan bagi pimpinan di dalam usaha memperbaiki kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam rangka menyusun karya ilmiah , sekaligus untuk pengimplementasian antara teori yang diperoleh dengan kenyataan yang ada di lapangan.
3. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan sekaligus sebagai bahan masukan untuk menambah khazanah pengetahuan

E. Metode dan Teknik Penelitian

1. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif kualitatif, artinya metode membandingkan antara fakta-fakta yang ada dengan pengetahuan teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti dengan melakukan penapsiran masalah secara mendalam.

Metode deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, dengan jalan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan serta menganalisa kondisi yang ada sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Erlangga Cabang Palembang, yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 6 Blok C1 Kel. Lawang Kidung Ilir Timur II, Palembang.

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Adalah data yang secara langsung diperoleh dari obyek yang diteliti yaitu dari PT. Erlangga Cabang Palembang. Cara-cara yang dipakai dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan perusahaan, dan beberapa karyawan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas.

2. Survey

yaitu pengumpulan data-data dari sumber tertulis yang diberikan perusahaan seperti laporan, catatan-catatan lainnya yang dapat dijadikan data dalam penulisan skripsi ini.

3. Pengamatan lapangan

yaitu mengamati secara langsung keadaan kegiatan perusahaan, sebagai obyek penelitian yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini nantinya.

4. Penyebaran kuesioner

Yaitu dengan membagi-bagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan kepada karyawan supaya dapat diisi secara obyektif.

b. Data Sekunder

Untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan maka dipelajari pula buku-buku ataupun jurnal termasuk majalah, buletin, literatur, koran, dan sebagainya yang pada umumnya berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Responden

Yang menjadi responden di dalam penyusunan skripsi ini sebanyak 30 orang (100%), atau seluruh pegawai PT. Erlangga Cabang Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis perolehan data yang berasal dari penyebaran kuesioner akan dianalisa menggunakan analisa prosentase, yang kemudian akan dideskripsikan sebagai bahan di dalam penarikan kesimpulan. Dalam analisis

presentase ini penulis ingin melihat kecenderungan responden dalam menilai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah teknik skala likert, dengan cara responden didalam menjawab kuesioner diberikkan tiga alternatif pilihan.

Ketentuan nilai skala evaluasi

	Skor
a. Sudah	3
b. Belum	2
c. Tidak tahu	1

6. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini ditulis dalam 5 (lima) bab dan terbagi dalam sub-sub bab, secara sistematis dari skripsi ini ditulis sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan Masalah
- C. Ruang Lingkup Permasalahan
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
 - 1. Tujuan Penelitian
 - 2. Manfaat Penelitian
- E. Metodologi dan Teknik Penelitian

1. Metodologi Penelitian
2. Lokasi Penelitian
3. Metode Pengumpulan Data
 - a. Data Primer
 - b. Data Sekunder
4. Responden
5. Teknik Analisa Data
6. Sistematika Penulisan

BAB II Landasan Teori

- A. Pengertian dan Tujuan Manajemen Personalialia
 1. Pengertian Manajemen Personalialia
 2. Tujuan Manajemen Personalialia
- B. Pengertian Produktivitas Kerja
- C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
- D. Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

BAB III Gambaran Umum Perusahaan

- A. Sejarah Singkat Perusahaan
- B. Struktur Organesasi Perusahaan
- C. Wewenang dan Tanggung Jawab Kerja.
- D. Bentuk-Bentuk Pemotivasian

BAB IV Analisis Data

A. Prosedur Analisa

B. Analisa Prosentase

BAB V Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

B. Saran