BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha berkembang semakin pesat, karena itu setiap perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu asset penting yang dimiliki oleh perusahaan, tapi juga sering dilupakan dan kurang mendapat perhatian adalah sumber daya manusia.

Seperti yang kita ketahui bahwa sebuah perusahaan digerakkan oleh sekelompok orang. Jika orang yang menjalankan perusahaan ini tidak produktif / kurang bersemangat, tentu saja akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan adalah tingkat penjualan dan laba yang diperoleh. Hal ini tidak terlepas dalam peran serta sumber daya manusianya jika sumber daya manusia memiliki semangat kerja yang baik maka kinerja juga baik, *feed-back*nya ke perusahaan adalah tercapainya target penjualan dan tingkat laba yang baik.

Agar semangat kerja karyawan tinggi, manajemen perusahaan harus baik, baik manajemen umum, manajemen pemasaran, manajemen persediaan dan terutama manajemen sumber daya manusia (yang biasa dikenal dengan manajemen personalia). Dalam penulisan skripsi ini penulis akan meneliti tentang manajemen sumber daya manusia. Karena faktor manusia merupakan faktor yang paling penting dalam proses administrasi dan manajemen. Untuk

dapat menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawan karena pada umumnya karyawan ingin dan bersedia mencurahkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi.

Menurut **Heidjrachman Ranupandojo (1992 : 178)** : "Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan".

Kinerja didefinisikan oleh **Henry Simamora (1997 : 500)** sebagai tingkat terhadap cara kerja para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan kinerja.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh **T. Hani Handoko (1999 : 4)** sebagai penilaian, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT. Capella Patria Utama Cabang Palembang, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang menangani penjualan suku cadang kendaraan roda dua maupun roda empat. PT. Capella Patria Utama memiliki 7 kantor cabang di Indonesia dan berkantor pusat di Medan.

Situasi yang dihadapi oleh PT. Capella Patria Utama (PT. CPU) beberapa tahun ini adalah penurunan semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin lama semakin tinggi dan penurunan

tingkat penjualan sehingga target penjualan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai.

Tabel di bawah ini menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan bagian administrasi (8 orang) dan bagian penjualan (15 orang) dalam satu minggu.

Tabel 1.1.
Tabel Tingkat Absensi Karyawan Bagian Administrasi dan Bagian Penjualan
Dari Bulan Mei 2002 – Oktober 2002

Bulan	Minggu	Jumlah kary. yang terlambat masuk kerja		Jumlah kary. yang tidak masuk kerja	
		Bgn. Adm.	Bgn. Penj.	Bgn. Adm.	Bgn. Penj.
Mei	I	29	40	11	0
	II	15	54	7	2
	III	24	51	9	11
	IV	28	63	5	3
Juni	I	10	42	15	6
	II	13	43	6	4
	III	20	45	19	11
	IV	27	28	8	13
Juli	I	29	16	3	3
	II	14	21	6	1
	III	29	34	17	5
	IV	19	57	10	4
Agustus	I	17	60	13	8
	II	24	48	9	5
	III	23	52	20	7
	IV	27	58	26	9
September	I	5	7	3	0
	II	8	5	0	1
	III	3	2	2	0
	IV	4	4	4	3
Oktober	I	16	45	4	2
	II	28	58	6	6
	III	32	36	5	9
	IV	17	60	8	7
Total Keterlambatan		461	929	216	120

Sumber : Bag. Adm. PT. Capella Patria Utama, 2002.

Tabel di atas merupakan tabel tingkat absensi karyawan PT. Capella Patria Utama bagian administrasi dengan jumlah karyawan 8 orang dan bagian penjualan dengan jumlah karyawan 15 orang, yang dilihat dengan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja. Penulis mengambil data dari Mei 2002 sampai dengan Oktober 2002.

Tingkat absensi karyawan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Cara yang sama juga digunakan untuk menghitung jumlah karyawan yang dengan terlambat di bagian penjualan, jumlah karyawan yang tidak masuk kerja bagian administrasi dan bagian penjualan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam enam bulan rata-rata tingkat keterlambatan untuk bagian administrasi adalah 40% dan bagian penjualan adalah 43%, sedangkan tingkat absensi untuk karyawan yang tidak masuk kerja untuk bagian administrasi adalah 18,75 % dan bagian penjualan 5,55%.

Data-data di atas merupakan salah satu faktor yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh penulis di PT. Capella Patria Utama, penyebab rendahnya disiplin kerja adalah penurunan semangat kerja karyawan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh keinginan dan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan, antara lain :

1. Pemberian kompensasi (natura, material dan kesejahteraan).
2. Pemberian penghargaan kepadea karyawan yang berprestasi.
3. Terpenuhinya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan.
4. Promosi kenaikan jabatan

Pada kenyataannya hampir semua keinginan dan kebutuhan karyawan yang disebutkan di atas tidak terpenuhi. Hal inilah yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Selain tingkat absensi yang tinggi dampak lain dari penurunan semangat kerja karyawan adalah :

1. Tidak tercapainya target penjualan yang harus dicapai oleh karyawan bagian penjualan.
2. Karyawan merasa beban kerja untuk mencapai target penjualan yang cukup besar dibandingkan dengan pemberian kompensasi yang ada.

Tabel berikut ini akan menunjukkan dan memberikan data tentang target penjualan dan realisasinya untuk penjualan produk utama yaitu Olie Pennzoil dalam 5 (lima) tahun terakhir, yaitu tahun 1998 – 2002.

Tabel 1.2.

Daftar Realisasi Penjualan dan Target Penjualan Produk Olie Pennzoil untuk 5 (lima) Tahun Terakhir dalam Tahun 1998 – 2002

Tahun Penjualan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Selisih Penjualan
1998	Rp. 125.000.000	Rp. 110.000.000	Rp. 15.000.000
1999	Rp. 140.000.000	Rp. 110.000.000	Rp. 30.000.000
2000	Rp. 140.000.000	Rp. 100.000.000	Rp. 40.000.000
2001	Rp. 150.000.000	Rp. 95.000.000	Rp. 55.000.000
2002	Rp. 160.000.000	Rp. 90.000.000	Rp. 70.000.000
Total	Rp. 715.000.000	Rp. 505.000.000	Rp. 210.000.000

Sumber : Bag. Adm. PT. Capella Patria Utama, 2002.

Tabel di atas menunjukkan tingkat penjualan yang semakin menurun, tetapi target yang ditetapkan semakin lama justru semakin tinggi. Mungkin bagi pihak manajemen perusahaan adalah wajar menetapkan target penjualan tersebut karena kondisi perekonomian dan tingkat inflasi yang menyebabkan harga jual produk juga naik. Tetapi sayangnya hal ini justru tidak seimbang dengan tingkat semangat kerja karyawan.

Dengan demikian jelas terlihat bahwa tingkat penjualan yang merupakan unsur penting bagi kelangsangan hidup perusahaan sangat berkaitan erat dengan semangat kerja karyawan.

PT. Capella Patria Utama sebagai obyek penelitian dan penyusunan skripsi ini akan diperoleh data yang diperlukan yang dapat diambil sebagai bahan perban lingan antara teori dengan praktek, terutama yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan. Bidang tujuan penyusunan skripsi ini,

maka skripsi ini diberi judul **"Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama".**

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan yang melaksanakan kegiatannya tentu menghadapi beberapa masalah. Besar kecilnya masalah tersebut tergantung kepada perusahaan itu sendiri. Namun umumnya semakin besar suatu perusahaan cenderung semakin besar pula masalah yang dihadapi dan harus segera di atasi.

Dari keadaan tersebut di atas, menurut penulis bahwa masalah pokoknya adalah "Bagaimana upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang".

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Capella Patria Utama.

2. Manfaat Penelitian

Melalui kegiatan penelitian yang kemudian dituangkan ke dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai salah satu bahan pemikiran yang dapat dipertimbangkan dalam rangka mengatasi permasalahan yang

dihadapi dalam hubungannya dengan semangat dan gairah kerja karyawan.

D. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Capella Patria Utama Palembang yang berlokasi di Sako Raya, No. 5-A Palembang dengan jumlah karyawan 70 orang tetapi yang menjadi fokus penelitian penulis 23 orang, yaitu 8 orang dengan bagian administrasi dan 15 orang dengan bagian penjualan. Sepanjang pengetahuan penulis, obyek yang diteliti ini belum pernah diteliti oleh para peneliti sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dilaksanakan dengan cara studi kasus. Di sini peneliti lebih memusatkan perhatian secara mendalam terhadap obyek yang diteliti terutama dalam hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari objek yang diteliti seperti buku.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui kegiatan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan mengenai masalah yang akan diteliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat dan menyebarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan – karyawati perusahaan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data akan digunakan 2 metode analisis yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif.

a. Metode Kuantitatif

Untuk mempermudah menganalisis jawaban responden maka digunakan metode kuantitatif teknik prosentase dengan alat Bantu table dalam mengolah hasil kuesioner dan dalam menghitung tingkat absensi karyawan digunakan perhitungan dari **Malayu S. P. Hasibuan (2001 : 56)** di ruang rumusan tingkat absensi adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

b. Metode Kualitatif

Metode kualitatif yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang merupakan suatu metode yang memusatkan perhatian kepada suatu masalah yang ada di mulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data dan kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan kenyataan yang ada.

E. Sistematika Penulisan

Guna memenuhi syarat ilmiah, penelitian yang kemudian dituangkan ke dalam penulisan skripsi ini, disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab awal yang memuat tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Memuat beberapa teori yang relevan dengan permasalahan untuk dianalisis. Beberapa teori yang dimaksud adalah : pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di perusahaan agar semangat kerja karyawan meningkat dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang memuat data atau keadaan yang terjadi pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Materi yang memuat dalam bab ini terdiri dari : sejarah perusahaan, bidang kegiatan / aktivitas perusahaan, struktur organisasi dan pembagian kerja dan keadaan lingkungan kerja.

BAB IV ANALISA TERHADAP USAHA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA PATRIA UTAMA

Bab ini berisikan pembahasan terhadap hasil penelitian berupa upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir dari penulisan. Kesimpulan terutama dihasilkan dari analisis sedangkan saran merupakan kemungkinan jalur keluar yang diajukan dalam rangka mengatasi permasalahan.