

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sasaran pokok manajemen sumberdaya manusia adalah memastikan bahwa setiap aspek dalam perusahaan, seperti penerimaan, penempatan, motivasi dan manajemen tenaga kerja menyatu dengan sasaran strategi perusahaan dan memberikan sumbangan terhadap berhasilnya sasaran,

Tentunya kinerja karyawan perlu terus menerus dipompakan dan proses berkesinambungannya terasa penting saat situasi yang dihadapi semakin kompleks, baik oleh perusahaan maupun karyawan sebagai anggota organisasi perusahaan. Ditengah beragarnya tuntutan konsumen serta persaingan usaha ritel yang sangat ketat, perusahaan dihadapkan pula oleh permasalahan internal dalam kaitannya perkembangan tenaga kerja yang ada juga mendapatkan tenaga kerja baru yang terampil serta sikap kerja prima. Oleh karenanya dapat dikatakan, bagaimana perusahaan ditantang mempunyai kemampuan mempertahankan karyawan yang dimiliki dan mengembangkan potensinya, sehingga kinerja karyawan yang ditunjukkan sesuai kebutuhan perusahaan guna mendukung usaha mencapai keterandalan jangka panjang.

Mengingat karyawan sebagai salah satu asset utama perusahaan, perlu sekali mendapatkan motivasi, lingkungan kerja yang menyenangkan serta sistem nilai dan ketrampilan manajemen yang memadai

Motivasi menjadi daya rangsang yang ampuh bagi karyawan begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan lebih tergerak melakukan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi diantara faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, tanah dan sebagainya, Sedangkan sistem nilai yang berlaku dan dijalankan oleh perusahaan, bila dilaksanakan dengan aturan main jelas dan baku akan menciptakan budaya perusahaan.

Umumnya nilai mempengaruhi sikap dan perilaku, contoh seandainya seorang karyawan mendapatkan imbalan gaji dari perusahaan atas dasar kinerja adalah benar, sedangkan menentukan gaji atas dasar senioritas amatlah keliru. Jika saja karyawan baru bergabung dengan organisasi seperti ini memberi ganjaran senioritas dan bukan kinerja, akan mendapat kekecewaan dan berakhir kepada ketidakpuasan kerja.

Pentingnya pengembangan peran ketrampilan manajemen sumberdaya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat perencanaan dan strategi sumberdaya manusia sejajar dengan pentingnya strategi manajemen produksi, pemasaran, keiiangan dan sistem infomrasi. Manajer yang mempunyai ketrampilan manajemen akan memberi kontribusi positif dalam semua aspek kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang paling menonjol adalah sumberdaya manusia yang akan mengelola pemsahaan lebih profesional. Sehingga karyawan yang menjadi bawahannya akan mempunyai rasa hormat kepada atasan dan suasana kerja

harmonis yang berakibat pada gairah kerja dan kinerja positif, bahkan lebih memudahkan perusahaan menaklukan tantangan.

Berdasarkan observasi di PT, Matahari Putra Prima Tbk, penulis ingin mengetahui tingkat satisfaction karyawan, baik tingkat kinerja dan harapan sehingga didapat hipotesa dengan menuangkannya kedalam sebuah tesis dengan judul:

" PENGARUH HARAPAN KARYAWAN PADA KINERJA STAF PENGADAAN (MERCHANDISER) PT. MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk. "

1.2. Kerangka Pemikiran

Terciptanya kombinasi motivasi dan lingkungan kerja dipusahaan agar dalam kondisi apapun tidak saling meninggalkan. Motivasi merupakan ikatan yang harus dibina dengan organisasi, sehingga terbentuk kinerja yang sesuai lingkungan organisasi secara berkesinambungan. Selanjutnya apabila setiap organisasi peduli terhadap sistem nilai yang ada, mereka secara bahu membahu bersama ketrampilan manajemen akan membangun keterikatan internal untuk menghadapi apapun. Dengan kata lain motivasi antar anggota akan dibangkitkan lebih kuat dan kinerja organisasi secara utuh dapat terbentuk. Tentunya dalam penulisan, dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

- Pengelolaan perusahaan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Nilai dan Ketrampilan Manajemen yang baik akan melahirkan mental dan sikap yang baik dalam rangka membawa brand image/citra perusahaan.

- Adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sesuatu yang wajar. Aturan PHK yang tertuang dalam perjanjian kerja setiap karyawan dan mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku, harus disikapi sesuai Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Nilai dan Ketrampilan Manajemen.

1.3. Identifikasi Masalah

Atas dasar kerangka pemikiran, maka teridentifikasi masalahnya yaitu :

Kinerja merupakan fungsi dari Harapan karyawan tentang Ketrampilan Manajemen, Sistem Nilai, Lingkungan Kerja dan Motivasi.

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian dan penulisan ini, masalah dibatasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan merchandising diasumsikan sama.
2. Metode yang dipakai adalah melakukan wawancara responden yang diasumsikan akan dikenai pemutusan hubungan kerja pada tanggal 1 s/d 6 April 2002 di wilayah Karawaci, Mal Taman Anggrek dan Depok dengan menggunakan kuesioner.
3. Pembahasan masalah hanya mencakup pada Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Nilai dan Ketrampilan Manajemen Perusahaan dalam memotivasi merchandiser PT. Matahari Putra Prima Tbk.
4. Tingkat signifikansi uji statistik adalah pada tingkat 5%.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Harapan tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Nilai dan Ketrampilan Manajemen perusahaan pada merchandiser PT.Matahari Putra Prima Tbk dalam Kinerja pasca pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Membuat saran-saran perbaikan dalam peningkatan kinerja perusahaan.

1.6 Hipotesa

1. **Ho.** Tidak ada pengaruh yang signifikan antara **Harapan (X)** ;
 - **Ketrampilan Manajemen (X1)**
 - **Sistem Nilai (X2)**
 - **Lingkungan Kerja (X3)**
 - **Motivasi (X4)**

dengan **Kinerja (Y)** karyawan di PT.Matahari Putra Prima Tbk.

2. Ha. Ada pengaruh yang signifikan antara **Harapan (X)**;

- **Ketrampilan Manajemen (X1)**

- **Sistem Nilai (X2)**

- **Lingkungan Kerja (X3)**

- **Motivasi (X4)**

dengan **Kinerja (Y)** karyawan di PT. Matahari Putra Prima Tbk.

1.7 Definisi

Motivasi yang berarti dorongan atau menggerakkan, dimana konsep motivasi dapat diartikan pencapaian atau pemuasan tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins, adalah :

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi menurut teori kebutuhan Mc Clelland, adalah kebutuhan akan *prestasi*, *kekuasaan*, dan *afiliasi*.

¹ Stephen P. Robins, Perilaku Organisasi, jilid satu edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, Tahun 2000, hal 198.

Agar memudahkan perusahaan dapat mencapai sasaran, motivasi yang seharusnya dilakukan oleh manajemen perusahaan yakni memfasilitasi bebetapa kebutuhan karyawan, antara lain;

- 1 Manajemen perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk berkumpul dan berserikat melalui Serikat Pekerja/Organisasi Buruh dan juga melakukan sosialisasi peraturan perusahaan.
- 2 Pemberian insentive/appraisal atas pencapaian target sales kepada bagian penjualan, guna meningkatkan produktifitas kerja.
- 3 Manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan moral dan kepuasan kerja, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.

Lingkungan Kerja;

Variabel-variabel yang berkaitan dengan penentuan kepuasan kerja adalah kerja yang seara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja serta rekan sekerja yang mendukung.²

² Ibid hal 181.

Indikasi adanya lingkungan kerja yang baik, antara lain;

- Perusahaan memberi jaminan sosial yang baik.
- Manajemen perusahaan mendorong kreatifitas dan menghargai prestasi kerja karyawan, juga jenjang kenaikan pangkat berdasarkan aturan yang baku.
- Kejujuran, loyalitas, team work serta solidaritas karyawan seharusnya sangat tinggi.

Sistem Nilai

Nilai sendiri berarti keyakinan dasar, bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi kebalikan atau lawannya.

Sedangkan Sistem Nilai;

Suatu hirarki yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.³

Contoh Sistem nilai yang sudah menjadi modus perilaku perusahaan, antara lain ;

- Pengangkatan seorang manajer harus berdasarkan kemampuan.
- Keputusan promosi karyawan ditangani secara adil.
- Akan adanya perautusan hubungan kerja harus diinformasikan terlebih dahulu kepada karyawan.

³ Ibid hal 164.

Ketrampilan Manajemen;

Definisi menurut James A.F. Stoner/Charles Wankel;

Manajemen adalah;

*Proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.*⁴

*Manajemen Perusahaan,*⁵ mencakup:

1. *Manajemen Perencanaan*, bahwa manajer mampu membuat perencanaan sumberdaya tenaga kerja secara profesional dan transparan dengan terlebih dahulu memikirkan dengan matang tujuan dan tindakannya.
1. *Manajemen Pengorganisasian*, bahwa manajer harus mampu memberikan informasi objektif tentang keadaan perusahaan dengan jujur dan mampu mengkoordinir sumberdaya manusia serta sumberdaya bahan yang dipunyai organisasi.
3. *Manajemen Pemimpinan*, bahwa manajer mempunyai kemampuan manajerial, skill, leadership dalam pengaturan sumber tenaga kerja dan membantu para bawahannya untuk bekerja sebaik-baiknya.
4. *Manajemen Pengendalian*, bahwa manajer berusaha menjamin organisasi bergerak kearah tujuannya.

⁴ James A.F. Stoner/Charles Wankel, Manajemen edisi ketiga jilid satu cetakan kedua. Penerbit CV. Intermedia, Jakarta, Tahun 1988, hal 4.

⁵ Ibid hal 5.

1.8. Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi beberapa bab :

BAB I PENDAHULUAN

- Bab ini berisi latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, hypotesa dan definisi.

BAB II LANDASAN TEORI

- Bab ini berisi berbagai teori pemasaran dan sumberdaya manusia yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam tugas akhir ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- Bab ini berisi urutan tahap-tahap penelitian meliputi : Studi pendahuluan, pengumpulan data, dan formula uji statistik sesuai dengan urutan langkah dalam metodologi penelitian.

BAB IV ANALISA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Bab ini berisi tentang analisa penelitian dan pembahasan berdasarkan informasi yang diperoleh dari analisa data. Beberapa informasi juga divisualisasikan secara grafis untuk memudahkan proses analisis dan pemahaman keterkaitan antar informasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh lewat penelitian dan beberapa saran yang bermanfaat bagi perusahaan serta menyarankan untuk melakukan penelitian dan perbaikan lebih lanjut.

