



**PERANAN PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA**

Skripsi

Diajukan Oleh :

**Iwan Setiawan
021101344**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2006**

**PERANAN PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor**

Menyetujui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak.)

Ketua Jurusan,

(Karma Syarif, MM., SE.)

**PERANAN PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA**

Skripsi

**Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 11 / 11 / 2006**

Menyetujui :

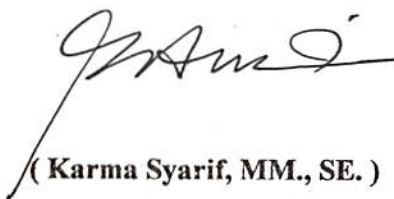
Dosen Penilai,



(Hj. Srie Sudarjati. MM., SE.)

Pembimbing

Co Pembimbing



(Karma Syarif, MM., SE.)



(H. M., Jamil., MM., SE.)

**Banyak Sukses yang Berasal dari Mengerjakan Hal-hal yang harus
Dikerjakan, bukan Mengerjakan apa yang Ingin Kita Kerjakan.**

(BERN WILLIAM)

**Anda Bisa Melakukan apa Yang Harus Anda Lakukan dan Kadang, Anda
Bisa Melakukannya Lebih Baik dari Yang Anda Bayangkan.**

(JIMMY CARTER)

**Hidup Terlalu Singkat untuk Pilih-pilih Terlalu Singkat untuk Bersengit Hati,
Terlalu Indah untuk Merasa Bosan, dan Terlalu Istimewa untuk Disia-siakan.**

(WILLIAM ARTHUR WARD)

**JIKA ANDA TAK BISA HEBAT DENGAN BAKAT, MENANGKAN DENGAN
IKHTIAR.**

(DAVE WEINGAUM dalam NASIONAL ENQUIRE)

**Dibalik Bakat Terdapat Semua Kata-kata Yang Biasa : Disiplin, Cinta,
Keberuntungan Tapi Yang Paling Banyak adalah : KETABAHAN.**

(JAMES BALDWIN dalam READER'S DIGEST)

*Kupersembahkan Karya Kecil ini untuk Kedua Orang Tuaku atas
cinta dan kasih sayang yang Abadi yang Kuterima Sepanjang
Massa sebagai Anugerah ALLAH SWT hingga kini, Terutama Ibu
yang telah melahirkan & membesarkanku. Iwan Setiawan dapat
Meraih Cita dan Cinta yang Hakiki ini*

ABSTRAK

IWAN SETIAWAN. NPM 021101344. Peranan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mega. Dibawah bimbingan: Bpk. H. Tjep Baden, Drs., MM DAN Bpk. H. Moh., Jamil.

Perkembangan dan persaingan dalam dunia kerja semakin maju, banyak hal yang harus dipersiapkan oleh suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dan berhasil dalam melakukan kegiatan. Agar prestasi kerja tetap terjaga dengan baik, perlu adanya peranan pemeliharaan karyawan. Peranan pemeliharaan karyawan dapat memberikan energi yang dapat mengerakan segala potensi yang ada. Menciptakan semangat yang tinggi dan kegairahan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peranan pemeliharaan karyawan yang dilakukan PT. Bank Mega.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega.
3. Untuk mengetahui hubungan peranan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega.

PT. Bank Mega adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dan keuangan. Yang berlokasi di Jl. Juanda Bogor.

Adanya jenis penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian Verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian *explanatory survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dan teknik penelitian yang digunakan yaitu statistik inferensial. Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan :

1. *Field Research* / Penelitian Lapangan
 - a. wawancara
 - b. pengamatan
 - c. angket / kuesioner
2. *Library Research* / Penelitian Kepustakaan

Peranan pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Mega sudah dilaksanakan dengan baik.

Penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan dengan menggunakan cara *rating scale*, dimana atasan terlebih dahulu menentukan kriteria-kriteria pengukur prestasi dan kemudian menentukan skala untuk setiap kriteria dari rendah sampai tinggi. Upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada PT. Bank Mega sudah baik.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan data metode statistik diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman yaitu $r_s = 0,79$ hal ini berarti ada hubungan positif dan sangat kuat artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan semakin tinggi kinerja. Berdasarkan uji hipotesis maka diketahui bahwa antara pelatihan adalah benar mempunyai hubungan yang kuat dan positif karena, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{hitung} = 8,15$. $t_{tabel} dk = n-2, (42-2) 0,05 = 1,684$. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara peranan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan..

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “ **PERANAN PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KARTAWAN PADA PT. BANK MEGA, Tbk.** “ tepat pada waktunya. Adapun maksud dibuat Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan di dalam materi maupun penyajian, dengan demikian segala bentuk yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini akan penulis terima dengan senag hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi yang membacanya.

Bogor, November 2006

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama melakukan penelitian hingga selesainya penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, petunjuk dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Eddy Mulyadi Soeparno, MM.,SE.,Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Karma Syarif, MM.,SE. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Lesti Hartati, SE. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak (Almarhum) H. Tjep Baden, MM., Drs. Selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak H. M., Jamil., MM., SE. Selaku Dosen Co. Pembimbing.
6. Ibu Hj. Srie Sudarjati, MM.,SE. Selaku Dosen Penguji Skripsi.
7. Kepada orang Tua tercinta, yang telah memberikan segalanya dan yang terpenting memberikan semangat dan Do'anya.
8. Bapak Deny Yogi Purwanto, Pimpinan Area Sales Manager yang telah banyak membantu di PT. Bank Mega Tbk.
9. Bapak Ustad Ahmad Juwaeni dan rekan-rekan Kebon Pedes, *and my lady* Lya, terima kasih atas doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Sahabat dan teman-teman angkatan 2001 terutama teman-teman kelas G (Heri Dibrata, Boni Fasius, Anwar Nurcahyadi, Anwar Musyaddad, Eqi, Pepey, LEO Purwanto, Ramdan Firdaus, Dody, Temor, Dada, Desi Melani, Shian, Lisa, Umu, Maya, Diqe, Agatha, Nova, terima kasih atas bantuan dan motivasinya, *mizz you*.
11. Seluruk anak-anak Manajemen dan Akuntansi.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya kepada penulis.

Dengan segala kerendahan hati dan keterbatasan kemampuan yang ada, penulis berharap Skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang membacanya.

Semoga segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis, mendapatkan balasan dari Allah S.W.T.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bogor, November 2006

Penulis



DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Maksud dan tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran, Paradigma Penelitian.....	4
1.5.1. Kerangka Pemikiran	4
1.5.2. Paradigma Penelitian.....	6
1.6. Hipotesis Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen	8
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	
2.1.2. Fungsi Manajemen	9
2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3. Pemeliharaan	12
2.3.1. Pengertian Pemeliharaan, tujuan dan jenis-jenis Pemeliharaan	12
2.3.1.1. Pengertian Pemeliharaan	12
2.3.1.2. Tujuan Pemeliharaan.....	14
2.3.1.3. Jenis-jenis Pemeliharaan	16
2.4. Prestasi Kerja.....	17
2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja	17
2.4.2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.4.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	20
2.4.4. Syarat-syarat Sistem Penilaian Prestasi Kerja	21
2.4.5. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	23
2.4.6.. Metode Penilaian Prestasi Kerja	25

BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
	3.1. Objek Penelitian	28
	3.2. Metode Penelitian.....	28
	3.2.1. Desain Penelitian.....	28
	3.2.2. Operasionalisasi Variable.....	29
	3.2.3. Prosedur Pengumpulan Data	31
	3.2.4. Metode Analisis.....	31
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
	4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
	4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
	4.1.3. Profil Responden	37
	4.2. Bahasan	39
	4.2.1. Pelaksanaan Pemeliharaan Karyawan Pada PT. Bank Mega.....	39
	4.2.2. Pelaksanaan Prestasi Kerja Pada PT. Bank Mega	48
	4.2.3. Peranan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank.....	55
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Simpulan.....	61
	5.1.1. Simpulan Umum	61
	5.1.2. Simpulan Khusus.....	62
	5.2. Saran.....	62
JADWAL PENELITIAN		
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 2 : Umur Responden	37
Tabel 3 : Status Pernikahan	38
Tabel 4 : Masa Kerja Responden	39
Tabel 5 : Pendapat Responden Mengenai Gaji	42
Tabel 6 : Pendapat responden Mengenai Bonus	43
Tabel 7 : Pendapat Responden Mengenai Tunjangan	44
Tabel 8 : Pendapat responden Mengenai Penghargaan	45
Tabel 9 : Pendapat Responden Mengenai Ruang Kerja Yang Nyaman	45
Tabel 10 : Pendapat Responden Mengenai Penempatan Yang Tepat	46
Tabel 11 : Pendapat Responden Mengenai Sanksi / Hukuman	47
Tabel 12 : Pendapat Responden Mengenai Disiplin Kerja	50
Tabel 13 : Pendapat Responden Mengenai Semangat Kerja	51
Tabel 14 : Pendapat Responden Mengenai Loyalitas	52
Tabel 15 : Pendapat Responden Mengenai Kemampuan Kerja	52
Tabel 16 : Pendapat Responden Mengenai Kejujuran	53
Tabel 17 : Pendapat Responden Mengenai Tanggung jawab	54
Tabel 18 : Nilai Peranan Pemeliharaan (X) dari Hasil Koesioner	58
Tabel 19 : Nilai Prestasi Kerja (Y) dari Hasil Koesioner	59
Tabel 20 : Pembobotan Nilai Peranan Pemeliharaan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Ranking	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Paradigma Penelitian	6
Gambar 2 : Kurva Uji Signifikan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset dari PT. Bank Mega Tbk.

Lampiran 2 : Struktur Organisasi PT. Bank Mega Tbk.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam perekonomian yang tengah menghadapi gejolak, ditambah lagi dengan pesatnya kegiatan pembangunan nasional dalam upaya menghadapi era-globalisasi yang ditandai dengan semakin deras dan terbukanya arus informasi, peranan sektor perekonomian menduduki peringkat yang sangat penting dalam menunjang aktivitas pembangunan. Persaingan dalam dunia usahapun semakin tajam, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memanfaatkan setiap peluang yang muncul secara optimal agar memperoleh keuntungan yang maksimal. Dalam penerapan manajemen yang baik diperlukan integrasi dan pengetahuan serta keterampilan dalam kegiatan usahanya.

Dalam hal ini Pemeliharaan kerja sangat diperlukan pada setiap bidang kegiatan. Tanpa adanya Pemeliharaan kerja, seseorang tidak akan mencapai hasil yang diharapkan walaupun dilandasi oleh kemampuan dan pengalaman yang cukup untuk melakukan pekerjaan. Dengan pemeliharaan yang tinggi, prestasi dan disiplin akan terlaksana dengan baik.

Pemeliharaan karyawan menurut (Hasibuan, 2001; 179,) adalah Usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan.

Prestasi Kerja menurut (Dharma Agus 2001, 245) adalah Sesuatu yang dikerjakan baik itu produ atau jasa yang di hasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Untuk memaksimalkan pemeliharaan zaman sekarang, para manajer perlu berpikir dalam rangka fleksibilitas. Dimana sekelompok orang atau individu yang beraneka ragam dan banyak hal sulit untuk diramalkan. Adanya pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat mendorong dan memacu seseorang untuk dapat berprestasi didalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang bagus maka hal itu akan menguntungkan bagi perusahaan. Agar presrasi kerja meningkat maka pihakmanajer perusahaan harus memberikan pemeliharaan kepada para karyawan untuk memacu semangat kerjanya.

PT. Bank Mega adalah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1991. Sumber daya manusia adalah asset utama bagi PT. Bank Mega, manajemen menjadikan pengembangan SDM sebagai salah satu fokus utama aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil dari uraian diatas, untuk mengetahui kedisiplinan dan ke efektivitasan para karyawan pada PT. Bank Mega maka penulis mengadakan, pemeliharaan dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Bank Mega yang berlokasi di jalan Juanda Bogor. dengan judul “PERANAN PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA”.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap berusaha untuk memberikan pemeliharaan agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan dapat meningkatkan prestasinya. Agar dalam pembahasan selanjutnya lebih jelas dan terarah, maka diperlukan batasan untuk merumuskan masalah ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemeliharaan pada PT. Bank Mega?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega?
3. Seberapa besar hubungan pemeliharaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai hal yang berkaitan dengan pemeliharaan dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pemeliharaan pada PT. Bank Mega
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega.
3. Untuk mengetahui hubungan Pemeliharaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari Penyusunan makalah skripsi ini, maka penulis berharap agar makalah skripsi dapat berguna untuk :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Kegunaan Praktis

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dihadapi perusahaan, serta sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan terutama yang berhubungan dengan peranan pemeliharaan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan,

agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Jika ingin melakukan kegiatan untuk memenuhi suatu tujuan atau kebutuhan, maka orang tersebut harus mempunyai pemeliharaan. Pemeliharaan penting artinya dalam organisasi formal karena pemeliharaan merupakan suatu alat untuk menggerakkan bawahan agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pemeliharaan dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, dengan jalan memberikan dorongan, pembinaan, pengarahan maupun pemenuhan kebutuhan yang bersifat material maupun non material. Sehingga menimbulkan kepuasan didalam diri bawahan yang pada akhirnya dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, disiplin, giat, bertanggung jawab dan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

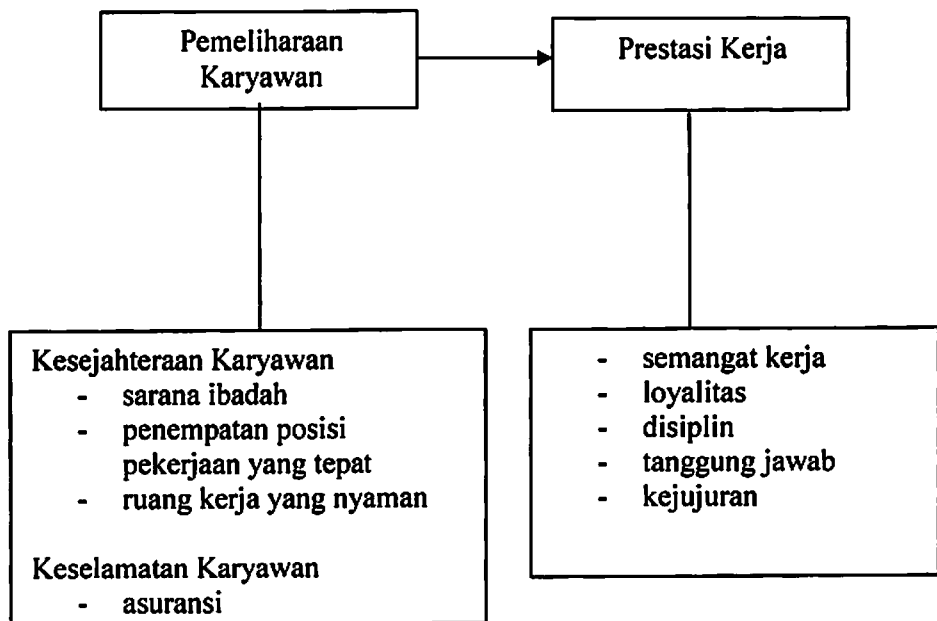
Dengan adanya pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat mendorong dan memacu seseorang untuk dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan. Apabila seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik, maka hal itu akan menguntungkan bagi perusahaan. Agar prestasi kerja meningkat maka pihak manajemen perusahaan harus memberikan pemeliharaan kepada para karyawan untuk memacu semangat kerjanya.

Dharma, Agus mendefinisikan prestasi kerja adalah “sebagai sesuatu yang dikerjakan baik itu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Metode-metode penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi dua, pertama yaitu metode-metode yang berorientasi pada prestasi dimasa lalu.

Pada umumnya penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja ini harus melalui proses penilaian yang jujur dan objektif disertai dengan tindak lanjutnya. Tindak lanjutnya penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan atau balas jasanya dinaikan.

1.5.2. Paradigma Penelitian



1.6 Hipotesis Penelitian

- 1. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan pada PT. Bank Mega sudah cukup baik.**
- 2. Prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega sudah cukup baik.**
- 3. Adanya hubungan yang baik antara pemeliharaan dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan.**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung mengandung unsur kebenaran dalam situasi manajerial.

Beberapa pengertian dari manajemen yang dikemukakan para ahli manajemen sebagai berikut :

Manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain.

(Alex S.Nitisemito, 1996,11)

Management is the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people. (Robbins & Coulter, 2002, 6)

Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in group, efficiently accomplish selected aims.

(Weichrich & Koontz,1993,4)

Manajemen diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
(Manullang, 2004;5)

Dari keempat pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter dalam bukunya manajemen edisi bahasa Indonesia, fungsi-fungsi manajemen antara lain :

- ▶ **Merencanakan (*Planning*)**
Adalah menetapkan sasaran, merumuskan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan sub rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan;
- ▶ **Mengorganisasikan (*Organizing*)**
Menentukan apa yang perlu dilaksanakan, cara pelaksanaannya, dan siapa yang melaksanakannya;
- ▶ **Memimpin (*Leading*)**
Mengarahkan dan memotivasi semua yang terlibat dan memecahkan pertentangan;
- ▶ **Mengawasi (*Controlling*)**
Memantau kegiatan untuk memastikan kegiatan-kegiatan diselesaikan seperti yang direncanakan.
(Robbins & Coulter, 1999, 11)

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pengakuan ini juga mencerminkan besarnya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia akan dipaparkan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

Human resource management is the process of attracting, developing and maintaining a talented and energetic workforce. (Schermerhorn,1999,240)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi. (Soebagio Atmodiwiryo,2002,3)

Personnel management is the concepts and techniques one needs to carry out the people or human sources aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising. (Dessler,1997,2)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan,2004, 10)

Dari uraian pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur manusia untuk dapat mengembangkan, membina, dan mempertahankan pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Sehingga dapat dicapai tujuan organisasi para pekerja maupun masyarakat.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)
Yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan itu;
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Yaitu dilakukan dengan merancang strukturhubungan antara pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik;
- c. Pengarahan (*directing*)
Yaitu menyuruh orang untuk bersedia bekerja secara efektif;
- d. Pengendalian (*controlling*)
Yaitu pengaturan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi;

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
Yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi;
- b. Pengembangan (*development*)
Yaitu merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat;
- c. Kompensasi (*compensation*)

Yaitu balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi;

d. Integrasi (*Integration*)

Yaitu merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat, dan organisasi;

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Yaitu merupakan usaha untuk memelihara angkatan kerja yang mempunyai kemampuan dan mampu untuk kerja;

f. Pemisahan (*separation*)

Yaitu memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat.

(Flippo, 1999, 5-7)

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia oleh para manajer, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

2.3. Pemeliharaan

2.3.1. Pengertian, Tujuan, dan Jenis-jenis Pemeliharaan

2.3.1.1 Pengertian Pemeliharaan

Dalam manajemen, manusia merupakan unsur dasar yang penting karena berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kemajuan manajemen dalam menggerakkan karyawan tersebut. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan,

agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun pengertian-pengertian menurut para ahli mengenai Pemeliharaan *hadala* sebagai berikut :

Menurut Edwin B. Flippo, *The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees.*

Fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan.

Menurut Hasibuan, 2001; hal 179, Pemeliharaan adalah Usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Pemeliharaan karyawan merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud dan tujuannya.

2.3.1.2 Tujuan Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan oleh setiap manusia. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan tanpa memiliki pemeliharaan akan terasa hasil pekerjaannya itu hanya sia-sia belaka. Tetapi sebaliknya, dengan adanya pemeliharaan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan akan dapat membangkitkan prestasi kerja yang cukup tinggi sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan suatu kepuasan sendiri bagi manusia tersebut.

Adapun tujuan pemeliharaan menurut Edwin B. Flippo adalah :

1. Untuk meningkatkan *productivitas* kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.

7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

(Hasibuan; 2001; hal 180)

Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Heidjrachman R. dan Suad Husnan, berikut ini beberapa keinginan yang umum dinyatakan yaitu :

1. **Gaji/Upah Yang Baik**

Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, social maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya.

2. **Pekerjaan Yang Aman Secara Ekonomis**

Pekerjaan yang memberikan yang ajek merupakan salah harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensión).

3. **Teman Kerja Yang Kompak**

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan social. Seorang karyawan mungkin dipromosikan,

hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

4. Penghargaan Atas Pekerjaan Yang Dijalankan

Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang bisa wujudkan dengan pujian, hadiah, (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan sekerjanya dan sebagainya.

5. Pemimpin Yang Adil dan Bijaksana

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan. Demikian juga, pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenaga kerjaan.

2.3.1.3 Jenis-jenis Pemeliharaan

Adapun jenis-jenis pemeliharaan yang dapat dijadikan sebagai indikator antara lain adalah :

1. Sosial,

Merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, yang meliputi kelompok-kelompok kerja yang formal dan informal, contohnya : kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, dan acara-acara peringatan.

2. Penghargaan

Merupakan hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil yang menyangkut pribadi maupun tugas, contohnya : kekuasaan, ego, promosi, hadiah, pengakuan, dan jabatan.

3. Keamanan dan Rasa Aman

Merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, contohnya : pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, asuransi, dan sistim penanganan keluhan.

4. Fisiologis,

Merupakan factor yang berhubungan dengan kebutuhan fisik karyawan, contohnya : ruang istirahat, makan siang, air, liburan, jaminan social, dan cuti.

(Moh. As'ad ; 2003 ; hal 114)

2.4. Prestasi Kerja

2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan suatu ukuran kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja bisa meningkat dan bisa

menurun, hal ini dipengaruhi oleh factor dari karyawan itu sendiri. Perusahaan harus mengetahui bagaimana keadaan karyawannya agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik yaitu dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh para atasan.

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan.

Adapun pengertian-pengertian menurut para ahli mengenai prestasi kerja dikemukakan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

A performance appraisal should point out an employee specific needs for training and development. (Wayne Mondy, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux, 1996,338)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Hasibuan,2002,94)

Performance appraisal is the process by which organization evaluate job performance, when done correctly, employee, their supervisor. The human resources department, and ultimately, the organization all benefit. (Werther,1996,338)

Prestasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dikerjakan baik itu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. (Darma Agus 2001,245)

Dari beberapa pengertian mengenai prestasi kerja diatas dapatlah diartikan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang diberikan oleh karyawan, baik secara individu maupun sekelompok untuk menghasilkan sesuatu berupa barang maupun jasa untuk kepentingan perusahaan dan menekankan kepada keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.

2.4.2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci, guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Sebab, langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi.

Untuk itu semua, memang jelas diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing

individu. Karena dengan kualitas informasi yang demikian itu akan mempermudah perumusan kebijaksanaan yang efektif lebih lanjut.

Menurut T Hani Handoko (1999, 135) Penilaian prestasi kerja Didefinisikan sebagai berikut :

“Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Sedangkan Menurut Robbins (1999,358) adalah :

“Performance appraisal is the evaluation of an individual’s work performance in order to arrive at objective personnel decisions”.

Dari kedua definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi serta mengetahui perkembangan prestasi kerja individu yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan kepegawaiaan.

2.4.3. Tujuan Penilaian Prestasi kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2004, 89) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa;
2. Untuk mengukur prestasi kerja sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannyaL;
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan preusan;

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, model kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan peralatan kerja;
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi;
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik;
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan, supervisor, manajer, administrator, untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan pegawainya;
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan pegawai selanjutnya;
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai;
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan;
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai;
12. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mngembangkan uraian pekerjaan.

2.4.4. Syarat-syarat Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai prestasi kerja karyawan, seorang penilai memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi agar hasil penilaiannya objektif. Selain itu, terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam prestasi kerja

Menurut Wayne F. Cascio dalam “Human Resources Management” yang dikutip oleh John Suprihanto (1999, 9) mengatakan bahwa :”syarat-syarat dari sistem penilaian adalah *relevance, acceptability, reability, sensitivity dan practicality*”.

Relevance berarti bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Acceptability berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksana pekerjaan dalam suatu organisasi.

Reability berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten & stabil), reabilitas sistem penilaian dipengaruhi beberapa faktor antara lain waktu & frekuensi penilaian. Dalam hubungan dengan sistem penilaian tersebut memiliki tingkat reabilitas yang tinggi apabila dua orang penilai atau lebih terhadap pegawai yang sama memperoleh hasil nilai yang tingkatannya relatif sama.

Sensitivity berarti sistem penilaian tersebut cukup “peka” dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup atau gagal atau jelek, telah dilakukan seseorang pegawai. Hal ini sangat penting jangan sampai terjadi suatu sistem tidak memiliki kemampuan membedakan pegawai yang berhasil dari

pegawai yang tidak berhasil. Apabila terjadi maka dalam suatu organisasi semua tujuan penilaian kinerja di atas tidak akan tercapai.

Practicality berarti sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas para pegawai.

Secara singkat, sistem penilaian prestasi sebaiknya relevan (relevan), dapat diterima (*acceptable*), dapat dipercaya (*reliable*), peka (*sensitive*) dan praktis (*practical*).

Setelah sistem penilaian ditentukan, maka sebaiknya harus ditentukan pula kriteria keberhasilan suatu pekerjaan yang biasanya meliputi kuantitas, kualitas, waktu yang digunakan. Selanjutnya berdasarkan sistem penilaian tersebut dilakukan pengukuran dan perbandingan terhadap informasi yang telah diperoleh dari setiap pegawai selama periode tertentu.

2.4.5. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penerapan penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi mempunyai manfaat atau kegunaan, baik bagi organisasi pegawai. Kegunaan penilaian berdasarkan pendapat Mangkuprawira (2002,224), antara lain :

1. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja;

2. **Penyesuaian Kompensasi**
Membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus;
3. **Keputusan Penempatan**
Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasari oleh prestasi kerja;
4. **Perencanaan dan Pengembangan Karir**
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir pegawai;
5. **Defisiensi Proses Penempatan Staf**
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf didepartement SDM;
6. **Ketidakkuratan Informasi**
Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi, analisis pekerjaan, rencana sumber daya manusia atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam menyewa pegawai, pelatihan, dan konseling;
7. **Kesalahan Rancangan Pekerjaan**
Kinerja buruk mungkin sebagai gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut;
8. **Kesempatan kerja yang sama**
Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi;
9. **Tantangan-tantangan Eksternal**
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan seperti: keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen sumber daya manusia mungkin mampu menyediakan bantuannya.

2.4.6. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan. Metode tersebut memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003, 136-140), metode-metode penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi dua macam :

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu.
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang.

Metode-metode tersebut diuraikan sebagai berikut :

Metode Penilaian Prestasi kerja Berorientasikan Waktu Lalu

Artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan itu dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini.

► *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai melakukan subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

► *Checklist*

Dalam metode checklist penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai yang dinilai

► **Metode Peristiwa Kritis**

Metode penilaian ini *didasarkan* kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai

pegawai yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari pegawai yang akan dinilai.

Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja tetapi juga hal-hal positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap pegawai yang bersangkutan.

► Metode Peninjauan Lapangan

Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

Cara I dapat dilakukan bersama dengan kegiatan supervisi. Dalam supervisi, para penilai atau pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan.

Cara II secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para pegawai untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

3. Metode Penilaian Prestasi kerja Berorientasikan Waktu Yang Akan Datang.

Artinya memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut :

► Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Menekankan bahwa penilaian kinerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi.

► Pendekatan Management By Objective(MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian kinerja dilakukan secara bersama-sama.

► Penilaian Psikologis

Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap pegawai yang akan yang dinilai. Aspek-aspek yang dinilai : intelektual, emosi, motivasi dan sebagainya dari pegawai yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan kinerja di waktu yang akan datang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan penempatan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.

► Teknik Pusat Penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju terdapat suatu pusat penilaian pegawai. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para pegawai hasil penilaian pusat ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu yang akan datang.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Ojek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian adalah pemeliharaan sebagai variabel independent (X) dan prestasi kerja sebagai variabel dependent (Y). Adapun lokasi yang digunakan oleh penulis adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan yaitu pada PT. Bank Mega yang beralamat Jl. Juanda Bogor.

Dalam penelitian penulis memilih keseluruhan karyawan sebagai unit kerja yang diteliti.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

a. Jenis, Metode dan Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain.

Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu dengan metode penelitian *explanatory survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel

Teknik penelitian yang digunakan yaitu statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan bila sampel yang digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini digunakan bila sample diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sample dari populasi itu dilakukan secara random.

b. Unit Analisis

Unit Analisis pada penelitian keseluruhan karyawan pada PT. Bank Mega.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

TABEL 1
Operasional Variabel

No.	Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Pemeliharaan Karyawan (X)	Kesejahteraan Karyawan - sarana ibadah - penempatan posisi yang sesuai - ruang kerja yang nyaman Keselamatan Karyawan - Asuransi	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Prestasi Kerja (Y)	- disiplin kerja - semangat kerja - loyalitas - tanggung jawab - kejujuran	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.3 Metode Penarikan Sample

Dalam penelitian jumlah sample adalah dengan cara menggunakan rumus Slovin adalah

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sample

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

(Jalanudin Rahmat ; 2004; 82)

Maka jumlah sampel yang diperlukan oleh penulis adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{47}{1 + 47(0.05)^2} \\ &= 42 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan oleh penulis dalam skripsi ini adalah sebanyak 42 sampel dari seluruh karyawan PT. Bank Mega.

(Jalanudin Rahmat ; 2004; 82)

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan bagian Manajer PT. Bank Mega. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang perusahaan secara keseluruhan.

b. Kuesioner

Penulis memperoleh data yang diperlukan dengan membuat daftar pernyataan secara tertulis dan jenis kuesioner yang disebarkan adalah kuesioner tertutup diberikan kepada karyawan secara random sample. Seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipergunakan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Mega.

c. Observasi

Penulis melakukan peninjauan langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

3.2.5 Metode Analisis

Jawaban yang diperoleh, ditabulasi kemudian dilakukan analisis secara kualitatif dan kuantitatif. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Menggunakan test statistik dengan dalam pengujian Korelasi pangkat Rank Spearman dengan persamaan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi rank spearman

n : Banyaknya sample

di : Selisih dari setiap rank

2. Sedangkan untuk melihat berapa persen besarnya pemberian pemeliharaan yang mempengaruhi prestasi kerja, maka digunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut :

$$K_d = r_s^2 \times 100 \%$$

r^2 = Hasil analisis korelasi Rank Spearman yang dikuadratkan

100% = Untuk mengetahui dalam bentuk persen

3. Pengujian Hipotesis

- a. Untuk menguji koefisien pangkat spearman, maka dipakai statistik uji, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_s^2}}$$

- b. t dapat dipakai dalam prosedur pengujian sample kecil maupun sample besar dengan prosedur sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$, tidak ada hubungan antara pemeliharaan karyawan Dan prestasi kerja.

H_a : $\rho \neq 0$, ada hubungan antara pemeliharaan karyawan dan Prestasi kerja.

a. Penentuan Daerah Kritis

$\alpha = 5\%$ (Tingkat kesalahan yang ditolerir)

b. Statistik uji $t = r_s$ dengan $dk = n - 2$

c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, dengan demikian H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, dengan demikian H_a ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Bank Mega yang berlokasi di, Jl. Kapt Tendean 12 – 14 A, Jakarta 12970. Awal didirikannya PT. Bank Mega. Yaiti dengan nama PT. Bank Karman, Didirikan pada tanggal 15 April 1969, yang berlokasi di, Kantor Pusat Jl. Kembang Jepun 180 – 184 Surabaya. Jumlah kantor sampai tahun 1984 masih satu yaitu di, Jl. Kembang Jepun 180 – 184 Surabaya sekaligus sebagai kantor pusat. Baru tahun 1985 menambah 2 kantor yaitu, Kantor Cabang Surabaya Sungkono dan Kantor Cabang Jombang.

Langkah besar yang dilakukan pengurus Bank Karman, Mengganti nama PT. Bank Karman menjadi PT. Bank Mega pada tahun 1992. Era Mega Bank tanggal 18 Maret 1992, Kantor Pusat Komp Segitiga Senen Blok C-8, Jl. Senen Raya 135 Jakarta, Era Mega Bank tahun 1993 – 1996, Relokasi kantor Singaraja ke Jakarta dan kantor Gresik ke Surabaya Pemindahan Kantor Pusat ke Jl. Kebon Sirih 4 Jakarta. Era Mega Bank, 28 Maret 1996, Para Group mengambil alih seluruh saham PT. Mega Bank. Era Mega Bank, 28 Maret 1996 – 5 Februari 1997, Kantor Pusat Pindah ke Graha Aktiva Jl. HR Rasuna Said blok X – 1 kav.3 Jakarta Selatan

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Struktur Organisasi berguna sekali bagi suatu perusahaan karena merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur Organisasi merupakan susunan dan hubungan antar komponen bagian-bagian dan posisi dalam suatu bank.

Pengertian struktur organisasi adalah suatu gambaran kegiatan, tugas, dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu lembaga. Dalam suatu struktur organisasi digambarkan secara tegas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen PT. Bank Mega terdiri dari Dewan Komisaris dan Direksi. Dewan Komisaris bertugas merumuskan kebijaksanaan pengawasan serta pengelolaan Bank. Sedangkan Direksi melaksanakan kebijaksanaan dan pengelolaan Operasional sehari-hari.

Dari struktur organisasi PT. Bank Mega, maka penulis menguraikan tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1) Pemimpin Cabang

Tugas dan Wewenangnya adalah :

- Memegang jabatan tertinggi dalam suatu Bank
- Merencanakan dan mengendalikan suatu Bank

2) Komite Kredit

Tugas dan Wewenangnya adalah :

- Memberikan persetujuan atau penolakan kredit sesuai wewenang
- Mengkoordinasikan mengenai pendanaan
- Menyetujui pemberian kredit secara profesional, jujur, objektif, cermat dan seksama.

3) Bidang Marketing

Tugas dan Wewenangnya adalah :

- Bertanggung jawab kepada Pemimpin
- Memasarkan dan bekerjasama dengan group kredit.
- Membuat rencana dan bekerjasama dengan group penghimpunan dana.
- Memasarkan produk dan jasa perbankan tentunya.

4) Bidang Operasi

Tugas dan Wewenangnya adalah :

Membuat perencanaan segala kegiatan yang menyangkut ruang lingkup urusan jasa Bank-Dep. Tabungan-Giro dan urusan Kas, yaitu mengatur dan melaksanakan kegiatan yang menyangkut urusan Administrasi, Laporan Keuangan serta bertugas melakukan kegiatan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia.

Tabel 4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekwensi	Prosentase (%)
≤ 2 Tahun	11	26,2
3 Tahun	19	45,2
4 Tahun	7	16,7
≥ 5 Tahun	5	11,9
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada urutan pertama karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan masa kerja 3 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 45,2 %. Kemudian pada tempat kedua yaitu karyawan dengan masa kerja # 2 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 26,2 %. Pada urutan ketiga yaitu karyawan dengan masa kerja 4 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 16,7 %. Sedangkan sisanya karyawan dengan masa kerja 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 11,9 %.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaa Pemeliharaan karyawan pada PT. Bank Mega

PT. Bank Mega berupaya dan berusaha memberikan pelaksanaan pemeliharaan karyawan dengan tujuan agar para karyawannya mau bekerja lebih baik dan bersedia melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tjuan yang diinginkan perusahaan.

Adapun bentuk pemeliharaan karyawan adalah sebagai berikut :

- **Gaji**

Kebutuhan akan gaji merupakan kebutuhan utama bagi karyawan pada umumnya. Karyawan yang berpotensi tentunya memilih perusahaan yang sanggup memenuhi kebutuhannya secara layak. Uang dalam hal ini di berikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bank Mega.

Perusahaan menetapkan gaji karyawannya berdasarkan upah setiap bulan. Perhitungan gaji diterapkan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

- **Pemberian Cuti**

1. **Cuti Tahunan**

Karyawan berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja selama 12 bulan bekerja. Pelaksanaan cuti tahunan tersebut diadakan pada waktu hari raya idul fitri, natal dan tahun baru. Cuti tahunan ini juga dapat diambil setiap waktu bila karyawan mempunyai keperluan yang sangat mendesak dan bila disetujui oleh perusahaan.

2. **Cuti Hamil**

Karyawan yang akan melahirkan anak akan diberikan cuti selama satu setengah bulan sebelum saat melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Untuk permintaan cuti hamil di ajukan di sertai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan.

3. Cuti Pernikahan

Karyawan yang akan melakukan pernikahan akan diberikan cuti selama tiga hari sebelum dan sesudah pernikahan.

- **Pemberian Kesejahteraan**

Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tidak hanya di nilai dari segi biaya saja, akan tetapi di nilai pula dari segi kemenusiaannya. Dengan suatu ketetapan bahwa karyawan sebagaimana layaknya manusia yang membutuhkan perlindungan terhadap kesejahteraannya.

Pada PT. Bank Mega, memberikan perhatian yang cukup besar dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menjaga ketentraman dan kenyamanan karyawan, serta dalam menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan manajemen.

Adapun fasilitas-fasilitas yang di berikan perusahaan sebagai berikur :

- **Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Program ini pada dasarnya menekankan pada suatu perlindungan bagi karyawan, dan perusahaan memikul tanggung jawab utama, yang secara moral mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan bagi kesejahteraan karyawan.

Misalnya : jaminan kecelakaan kerja, dan lain-lain.

- Fasilitas peribadatan
- Karyawan setiap tahunnya mendapat THR dan Natal
- Pemberian penghargaan tertentu bagi karyawan yang berprestasi

Penulis menyebarkan koesioner sebanyak 42 buah kepada karyawan PT. Bank Mega, untuk mengetahui pendapat para karyawan mengenai peranan pemeliharaan karyawan.

Selanjutnya akan di paparkan table-table tentang peranan pemeliharaan karyawan pada PT. Bank Mega adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Pendapat Responden Mengenai Gaji

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat Setuju	20	47,62
Setuju	22	52,38
Tidak Setuju	-	-
Sangat tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau 47,62 % dan 22 orang responden atau 52,38 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan selama ini sesuai dengan harapan karyawan.

Tabel 6
Pendapat Responden mengenai Bonus

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	13	30,95
Setuju	18	42,86
Ragu - Ragu	11	26,19
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 13 orang atau 30,95 % dan 18 orang responden atau 42,86 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya bonus, karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Sedangkan 11 orang responden atau 26,19 % menyatakan ragu-ragu, hal ini disebabkan kemungkinan mereka kurang puas dengan bonus yang diterima atau tidak sesuai dengan yang mereka inginkan.

Tabel 7
Pendapat Responden Mengenai tunjangan

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	19	45,86
Setuju	21	52,38
Ragu - Ragu	1	2,38
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 19 orang atau 45,24 % dan 21 orang responden atau 52,38 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan harapan karyawan selamai ini. Sedangkan 1 orang responden atau 2,38 % menyatakan ragu-ragu. Hal ini di sebabkan kemungkinan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan.

Tabel 8

Pendapat Responden Mengenai Penghargaan

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	16	38,1
Setuju	26	61,9
Ragu - Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 38,1 % dan 26 orang responden atau 61,9 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan sangat penting dan berpengaruh terhadap karier karyawan.

Tabel 9

Pendapat Responden Mengenai Ruang Kerja yang nyaman

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	12	28,57
Setuju	30	71,43
Ragu - Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 28,57 % dan 30 orang responden atau 71,43 % memberikan jawaban setuju . hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan ruangan kerjanya selama ini.

Tabel 10

Pendapat Responden Mengenai Penempatan Yang Tepat

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	20	47,62
Setuju	22	52,38
Ragu - Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat tidak setuju 20 orang atau 47,62 % dan 22 orang responden atau 52,38 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penempatan karyawan sangat selektip dan karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya yaitu : pendidikan, pengalaman dan lain-lain.

Tabel 11

Pendapat Responden Mengenai Sanksi atau Hukuman

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	22	52,38
Setuju	19	45,24
Ragu - Ragu	1	2,38
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau 52,38 % dan 19 orang responden atau 45,24 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Sedangkan 1 orang responden atau 2,38 % menyatakan ragu-ragu, hal ini di sebabkan kemungkinan mereka suka melanggar peraturan yang berlaku sehingga mendapatkan sanksi atau hukuman.

Dari tabel-tabel di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa peranan pemeliharaan karyawan yang diberikan telah sesuai dengan harapan karyawan pada PT. Bank Mega

4.2.2. Pelaksanaa Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mega

Setiap perusahaan mempunyai standar baku untuk mengevaluasi pekerjaan karyawannya, begitu juga PT. Bank Mega. Hal ini di maksudkan untuk mempermudah dalam penilaian prestasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mega di laksanakan dengan menggunakan cara rating scale, dimana atasan terlebih dahulu menentukan kriteria-kriteria pengukur prestasi, dan kemudian menentukan sakala untuk setiap kriteria dari rendah sampai tinggi.

Adapun kriteria-kriteria yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijadikan sebagai dasar penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Yaitu suati kemampuan ketepatan waktu, ketertiban dan pengendalian diri dalam bekerja, Faktor disiplin kerja karyawan yaitu dengan mentaati peraturan, pengumuman, prosedur dan metode kerja perusahaan. Misalnya : mematuhi peraturan tentang kerapihan dan kebersihan diri, ketentuan tentang pakaian seragam, rambut, kuku, sepatu dan sebagainya.

2. Semangat Kerja

Adalah kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Loyalitas

Yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berupa : kesetiaan, kepercayaan, dan mempunyai rasa persahabatan baik terhadap karyawan lain maupun perusahaan tempat karyawan bekerja.

4. Kemampuan Kerja

Yaitu mampu mencapai atau lebih baik dari standar kualitas atau spesifikasi yang ditetapkan, sehingga hasilnya memuaskan. Kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari : pengetahuan akan pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil kerja.

5. Tanggung Jawab

Melaksanakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi,. Teliti dan memperlihatkan kegairahan atau semangat untuk bekerja.

6. Kejujuran

Yaitu sifat yang dimiliki oleh seseorang atau kepribadian seseorang, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya akan di paparkan tabel-tabel tentang Prestasi Kerja Karyawan dari hasil koesioner sebanyak 42 buah kepada karyawan pada PT. Bank Mega yaitu sebagai berikut :

Tabel 12

Pendapat responden Mengenai Disiplin kerja

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	20	47,62
Setuju	21	50
Ragu - Ragu	1	2,38
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau 47, 62 % dan 21 orang responden atau 50 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.Sedangkan 1 orang responden atau 2,38 % menyatakan ragu-ragu,hal ini disebabkan kemungkinan karyawan yang suka melanggar disiplin.

Tabel 13

Pendapat Responden Tentang Semangat kerja

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	11	26,19
Setuju	23	54,76
Ragu - Ragu	8	19,05
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 11 orang atau 26,19 % dan 23 orang responden atau 54,76 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peranan pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan, karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, Sedangkan 8 orang responden atau 19,05 % menyatakan ragu-ragu, hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mempunyai semangat kerja dan tidak mempunyai prestasi dalam pekerjaannya.

Tabel 14

Pendapat responden mengenai loyalitas

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	20	47,62
Setuju	22	52,38
Ragu - Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau 47,62 % dan 22 orang responden atau 52,38 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 15

Pendapat responden Mengenai Kemampuan kerja

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	26	61,9
Setuju	14	33,3
Ragu - Ragu	2	4,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 26 orang atau 61,9 % dan 14 orang responden atau 33,3 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik. Sehingga 2 orang responden atau 4,8 % menyatakan ragu-ragu, hal ini disebabkan karena kemampuan kerja karyawan yang kurang sehingga diperlukan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuannya

Tabel 16

Pendapat responden Mengenai Kejujuran

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	21	50
Setuju	20	47,62
Ragu - Ragu	1	2,38
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 21 orang atau 50 % dan 20 orang responden atau 47,62 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mempunyai karyawan yang jujur. Sedangkan 1 orang responden atau 2,38 % menyatakan ragu-ragu, hal ini disebabkan karena dirinya merasa tidak jujur dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 17

Pendapat Responden Mengenai Tanggung Jawab

Pernyataan	Frekwensi	Prosentase
Sangat setuju	22	52,38
Setuju	18	42,86
Ragu - Ragu	2	4,76
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data di Hitung

Dari pernyataan tersebut, yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau 52,38 % dan 18 orang responden atau 42,86 % memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mencapai hasil kerja yang baik. Sedangkan 2 orang responden atau 4,76 % menyatakan ragu-ragu, hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dari tabel-tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden secara keseluruhan mempunyai prestasi kerja yang baik.

4.2.3. Peranan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan pada PT. Bank Mega

Untuk mengetahui sejauh mana peranan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

1) Rumus Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(2598,25)}{42(42^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{15589,5}{74046}$$

$$r_s = 1 - 0,21$$

$$r_s = 0,79$$

Maka dengan nilai $r_s = 0,79$, berarti pelatihan (X) mempunyai hubungan positif dan kuat dengan kinerja pegawai (Y). Artinya semakin banyak pelatihan semakin tinggi kinerja pegawai.

2) Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ &= 0,79^2 \times 100\% \\ &= 62,41\% \end{aligned}$$

Jadi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,41% menunjukkan bahwa peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah sebesar 62,41% sedang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3) Pengujian Hipotesis

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 0,79 \sqrt{\frac{42-2}{1-0,79^2}}$$

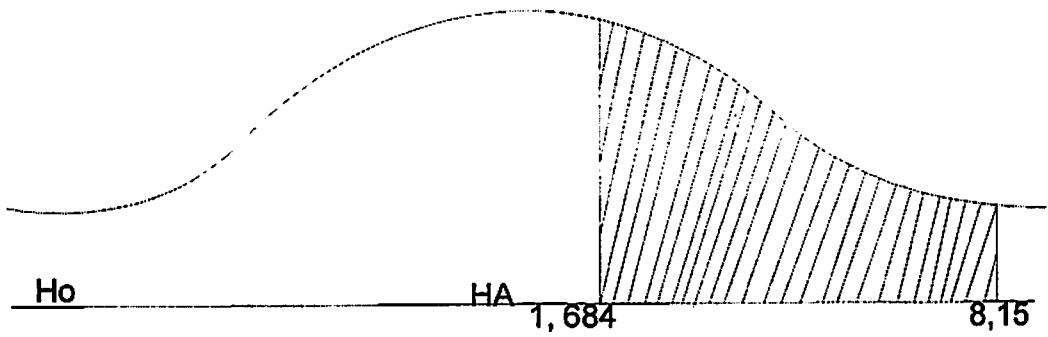
$$t = 0,79 \sqrt{\frac{40}{1-0,79^2}}$$



$$t = 0,79 \sqrt{\frac{40}{0,3759}}$$

$$t = 8,15$$

Jadi dapat diketahui $t_{hitung} = 8,15$, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 5\% (0,05)$, adalah 1,684.

Karena $t_{hitung} (= 8,15 >) t_{tabel} (= 1,684)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

Gambar 2**Menunjukkan daerah penerimaan H_a** **Keterangan :**

-  : Daerah penerimaan H_a atau penolakan H_0 .
-  : Daerah penerimaan H_0 atau penolakan H_a .

Tabel 22
Nilai Peranan Pemeliharaan (X) Dari Hasil Kuesioner

No. Responden	Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	3	4	4	4	4	4	27
3	5	5	5	5	5	4	4	33
4	5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	3	4	4	4	5	5	29
6	5	5	5	4	4	4	4	31
7	4	5	3	5	5	4	3	29
8	5	5	5	5	4	4	4	32
9	4	3	4	5	5	4	5	30
10	4	3	4	4	4	4	4	27
11	5	5	5	4	4	5	5	33
12	5	4	4	4	4	4	4	29
13	4	4	4	5	5	5	4	31
14	4	4	4	4	4	4	5	29
15	4	4	4	5	4	4	5	30
16	5	3	5	5	4	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	5	4	4	5	5	31
20	4	3	4	4	4	5	5	29
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	5	5	5	4	4	4	4	31
23	4	3	4	4	4	5	5	29
24	5	5	5	5	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	5	5	5	5	5	34
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	4	4	5	4	4	5	5	31
30	4	3	4	4	4	5	5	29
31	4	4	4	5	5	5	5	32
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	4	4	5	5	33
34	5	5	5	4	4	4	4	31
35	4	3	4	4	4	5		29
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	4	4	5	4	4	5	5	31
40	4	3	4	4	4	5	5	29
41	5	4	5	5	5	5	5	34
42	4	3	4	4	4	4	4	27

Tabel 23
Nilai Prestasi Kerja (Y) Dari Hasil Kuesioner

No. Responden	Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	3	4	4	4	4	4	27
3	5	3	5	5	5	5	5	33
4	5	5	5	5	4	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	5	5	5	5	33
7	5	4	4	3	5	4	5	30
8	3	5	5	5	5	5	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	4	5	5	5	5	5	34
12	4	4	4	5	5	5	4	31
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	5	5	5	5	32
15	4	3	4	5	5	4	5	30
16	4	4	4	5	5	4	3	29
17	5	4	4	4	4	4	4	29
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	4	5	5	4	4	3	30
20	5	3	5	5	4	4	4	30
21	5	5	5	4	4	4	4	31
22	4	4	4	5	5	5	5	32
23	4	4	4	3	5	5	5	30
24	5	4	5	5	4	3	4	30
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	4	5	5	5	5	5	34
27	4	5	5	5	5	5	5	34
28	4	4	4	5	5	5	4	31
29	5	5	5	5	4	4	4	32
30	4	3	4	5	5	4	5	30
31	4	4	4	4	3	5	5	29
32	4	3	4	4	4	5	5	29
33	5	5	5	4	4	4	4	31
34	4	4	4	5	5	5	5	32
35	4	4	5	4	4	5	5	31
36	4	3	4	4	4	5	5	29
37	5	4	4	4	4	4	4	29
38	5	5	5	4	4	5	5	33
39	4	4	4	5	5	5	5	32
40	5	3	5	5	4	4	4	30
41	5	5	5	5	4	4	4	32
42	4	4	4	5	4	4	5	30

Tabel 24
PEMBOBOTAN NILAI PERANAN PEMELIHARAAN(X) TERHADAP
PRESTASI KERJA (Y) BERDASARKAN RANGKING

No Responden	Variabel		Ranking		di	di2
	(X)	(Y)	(X)	(Y)	(RX-RY)	
1	35	35	40.5	41.5	-1	1
2	27	27	2	4	-2	4
3	33	33	34	35	-1	1
4	34	33	37	35	4	4
5	29	28	14	4	10	100
6	31	33	26	35	-9	81
7	29	30	14	16	-2	4
8	32	33	31	35	-4	16
9	30	28	21	8.5	12.5	156.25
10	27	28	2	1	1	1
11	33	34	34	39	-5	25
12	29	31	14	23	-9	81
13	31	32	26	29	-3	9
14	29	32	14	29	-15	225
15	30	30	21	16	5	25
16	30	29	21	4	17	289
17	28	29	6	8.5	-2.5	6.25
18	35	35	40.5	4.5	-1	1
19	31	30	26	16	10	100
20	29	30	14	16	-2	4
21	29	31	14	23	-9	81
22	31	3	26	29	-3	9
23	29	30	14	16	-2	4
24	32	30	31	16	15	225
25	28	29	6	8.5	-2.5	6.25
26	34	34	37	39	-2	4
27	35	34	40.5	39	1.5	2.25
28	29	31	14	23	-9	81
29	31	32	26	29	-3	9
30	29	30	14	16	-2	4
31	32	29	31	8.5	22.5	506.25
32	28	29	6	8.5	-2.5	6.25
33	33	31	34	- 23	11	121
34	31	32	26	29	-3	9
35	29	31	14	23	-9	81
36	28	29	6	8.5	-2.5	6.25
37	28	29	6	8.5	-2.5	6.25
38	35	33	40.5	35	5.5	30.25
39	31	32	26	2.9	-3	9
40	29	30	14	16	-2	4
41	34	32	37	29	8	64
42	27	30	2	16	-14	196
Total						2598.25

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, akan disimpulkan uraian-uraian tersebut kedalam simpulan dan saran yang di pandang berguna bagi PT. Bank Mega, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

5.1.1. Simpulan Umum

Simpulan umum adalah simpulan yang dibuat berdasarkan data yang diperoleh secara umum dari PT. Bank Mega, dimana dalam skripsi ini yang termasuk ke dalam simpulan umum meliputi :

- 1). PT. Bank Mega yang bergerak dibidang perbankan dan keuangan Bogor yang beralamat di Jl. Juanda Bogor.
- 2). Secara garis besar jenis kegiatan PT. Bank Mega yang bergerak dibidang Perbankan dan Keuangan. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan masalah keuangan dan perbankan.
- 3) Di dalam pengumpulan data yang akan digunakan sebagai bahan penelitian, penulis melakukannya dengan cara memberikan kuesioner, wawancara dan obsevasi langsung.

5.1.2. Simpulan Khusus

Simpulan khusus merupakan simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi oleh penulis adapun simpulan tersebut adalah :

- 1) Peranan Pemeliharaan karyawan pada PT. Bank Mega, telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut terlihat dari sudah ada fasilitas yang sangat mendukung dalam perusahaan
- 2) Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mega, sudah baik, sesuai dengan penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan atasan terhadap tiap-tiap bagian
- 3) Analisis statistik menunjukkan adanya korelasi antara pemeliharaan dan prestasi kerja karyawan sebesar $r_s = 0,79$, koefisien determinasi sebesar 62,41 % dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan t hitung $>$ t tabel ($8,15 > 1,684$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara peranan pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan atas pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menyempurnakan penelitian tentang peranan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank.. Maka penulis berusaha memberikan saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan

pertimbangan bagi PT. Bank Mega yang mengarah pada perbaikan. Adapun saran tersebut adalah :

- 1). Peranan Pemeliharaan Karyawan yang telah diberikan oleh PT. Bank Mega sudah baik. Namun seharusnya peranan pemeliharaan karyawan tidak hanya berbentuk materi seperti : gaji, bonus, tunjangan dan lain-lain, tetapi ada hal yang tak kalah pentingnya yaitu : menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan atasan (komunikasi).
- 2). Dalam memberikan penilaian prestasi kerja, sebaiknya atasan perlu melakukan pengamatan secara langsung baik kualitas maupun kuantitas di lapangan terhadap hasil kerja pegawai, sehingga nantinya akan diperoleh hasil terbaik.
- 3). Peranan Pemeliharaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Dengan adanya pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat mendorong dan memacu karyawan untuk dapat berprestasi di dalam melakukan pekerjaannya. Namun hal itu tidak mudah untuk dilakukan , sebaiknya manager atau pimpinan harus memahami dan mengetahui keinginan karyawan terlebih dahulu karena karyawan sebagai manusia mempunyai sifat dan membawa latar belakang yang berbeda-beda. Dengan demikian pimpinan atau manager dapat menerapkan peranan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih optimal serta berprestasi dalam pekerjaannya.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan															
		Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nop	Des
1.	Pengajuan Judul	**	**														
2.	Studi Pustaka		**	***													
3.	Pembuatan Makalah Seminar			*	***												
4.	Seminar				*	****	****	*									
5.	Pengesahan											*					
6.	Pengumpulan Data *)								****	****							
7.	Pengolahan Data										***	**	****				
											*						
8.	Penulisan Laporan dan Bingbingan											**		***	**		
9.	Sidang Skripsi														*		
10.	Penyempurnaan Skripsi															*	
11.	Pengesahan																*

*) = Pengumpulan data disesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian apakah pengumpulan data primer atau observasi ke lapangan atau Pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi ke lapangan.

* = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N. Govondarajan. Vijay. 2002. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 1, Mc.GrawHill, New York.
- Anto Dajan. 1996. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES, Jakarta.
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Alih Bahasa Agus Dharma, PT. Erlangga., Jakarta
- Flippo, Edwin B. 19995. *Manajemen Personalialia*, alih bahasa Moh Mas"ud Erlangga, Jakarta
- Gibson, James L, Ivancevich, John M., Donelly, dan Jr, James H. 1985. *Organisasi*. Alih Bahasa : Agus Dharma, Phd. Edisi Kelima. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jalaluddin Rakhmat. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. PT. Remaja Rosdakarya offset, Bandung.
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia, Jakarta.

Manullang, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Mondy, R Wayne, and Robert M Noe. 1996. *Human Resources Management*. Sixth Edition, Prentice-Hall.

Robbins, Stephen P., and Mary. Coulter. 1999. *Manajemen*. Alih Bahasa T. Hermaya, Edisi 6, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P., and Mary. Coulter. 2002. *Manajemen*. Alih Bahasa T. Hermaya, Edisi 7, PT. Prenhallindo, Jakarta.

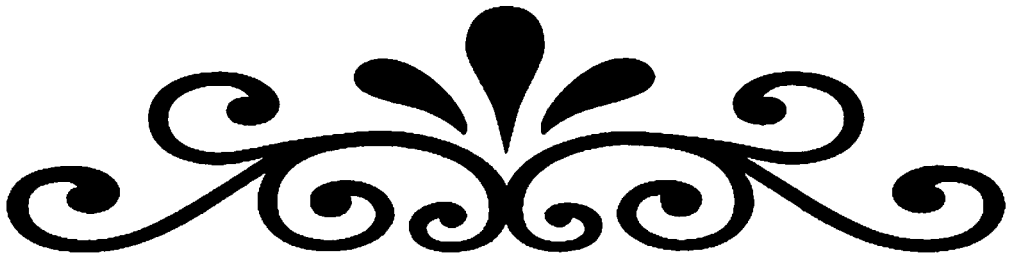
Soebagio Atmodiwiryo. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Penerbit Toko Gunung Agung.

Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.

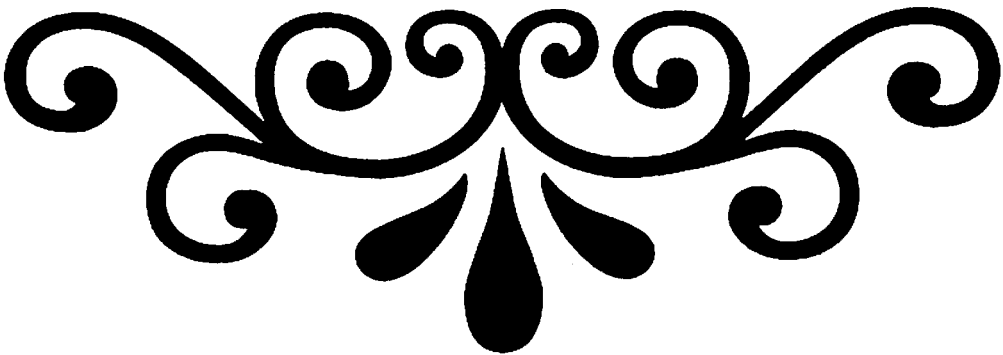
T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

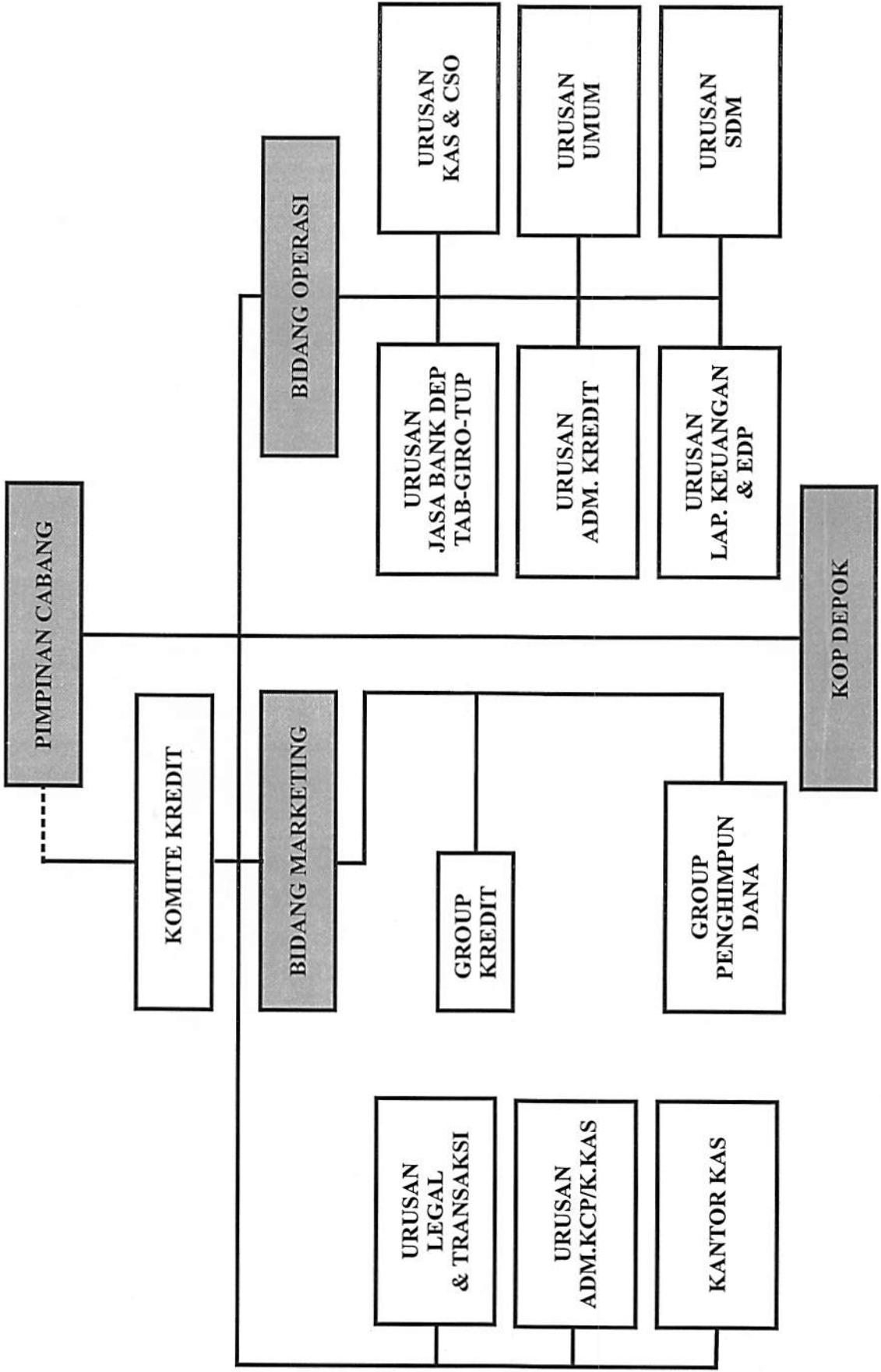
T.Hani Handoko.2002.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Werther, William B. 1996. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, Mc. Graw-Hill.



LAMPIRAN







PT. INFOPROMO CITISETIA

Surat Keterangan

Nomor : 012/IPCS/SM/Ext/VIII/2005

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Deny Yogi Purwanto**
Jabatan : Area Sales Manager Regional Jawa Barat
Alamat : PT. Infopromo Citi Setia
Jl. Raya Galunggung I No. 7 Bandung

Menerangkan :

Nama : **Iwan Setiawan**
Nim / Jurusan : 021101344 / Manajemen
Universitas : Universitas Pakuan Bogor
Semester : Akhir
Judul : Peranan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Mitra Kerja PT. Bank Mega

Nama tersebut diatas telah melakukan Magang / Riset mulai bulan Mei s/d Juli 2005 di PT. Infopromo Citi Setia sebagai rekan kerja PT. Bank Mega

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bandung, 01 Agustus 2005



PT. INFOPROMO CITISETIA

Deny Yogi Purwanto
Area Sales Manager
Reg. Jawa Barat

Cc : File

(c : \Riset\SK-Riset)

Branch Office :
Jl. Galunggung I No. 7
Bandung
Telepon
(022) 7306467
Fax.
(022) 7333779