

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Untuk menjalankan suatu usaha maka dituntut kemampuan manajer personalia dalam menggerakkan bawahannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan akhirnya dihimpun suatu kekuatan yang maksimal dalam penyelesaian tugas-tugas perusahaan. Untuk itu maka pihak manajer personalia harus melakukan tindakan yang benar-benar mengacu ke arah perbaikan kerja pegawai.

Tentu saja untuk melihat seberapa jauh tindakan yang dilakukan itu tidak dapat dilakukan tanpa adanya pengupayaan pengembangan karyawan. Karena tanpa pengembangan maka kemampuan karyawan akan tidak optimal. Memang disadari bahwa untuk melakukan pengembangan itu sendiri membutuhkan kebijakan-kebijakan dan pertimbangan khusus misalnya biaya pengembangan dan juga waktu yang tepat. Di samping itu metode pengembangan yang akan digunakan tentu perlu dipertimbangkan masak-masak oleh pihak perusahaan sehingga nantinya memberikan hasil yang memuaskan.

Prestasi kerja yang menjadi hal penting bagi perusahaan tentu perlu dinilai dengan baik. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja ini

perlu dilakukan dengan konsisten sehingga masing-masing pihak yang ada di perusahaan mentaatinya sebagai suatu dorongan yang positif bagi peningkatan gairah kerja mereka.

Tidak sedikit perusahaan yang gagal dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja, akhirnya karyawan menjadi kendor semangatnya karena dalam penilaian itu tidak dilakukan secara profesional dan tidak ditetapkan secara konsisten.

PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan bergerak di bidang usaha pabrik minuman dingin dengan jenis produk Merek Cap Badak dan Mineral Merek Spalin. Penulis memilih PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan karena dapat dijangkau oleh penulis dalam melakukan penelitian, selanjutnya penulis memilih judul skripsi : **PERANAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA MEDAN.**

B. Perumusan Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada perusahaan yang dimaksud, maka ditemukan masalah sebagai berikut : Prestasi kerja yang dicapai belum mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan perusahaan.