

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI
MEDAN**

OLEH :

MASYITAH DAUD
No. Stb : 00.830.0256



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2002**

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI**

MEDAN

SKRIPSI

OLEH :

MASYITAH DAUD
No. Stb : 00.830.0256

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2002**

JUDUL SKRIPSI : **SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI
MEDAN**

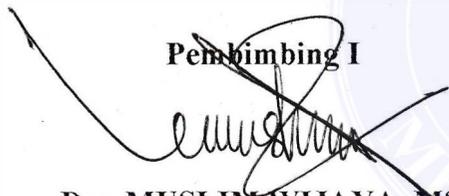
Nama Mahasiswa : **MASYITAH DAUD**

No. Stb : **00.830.0256**

Jurusan : **MANAJEMEN**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi

Pembimbing II



Dra. ISNANIAH LAILI KS.

Mengetahui :

Ketua Jurusan



Drs. H. JHON HARDY, MSi



Dekan



H. SYAHRIANDY, SE. MSi

Tanggal Lulus : 28 Desember 2002

RINGKASAN

Masyitah Daud

Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan (Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi Selaku Pembimbing I, Ibu. Dra. Isnaniah. LKS Selaku Pembimbing II)

Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan mengakibatkan menurunnya prestasi perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi setiap manajer, termasuk manajer personalia. Mereka dituntut untuk selalu dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan prestasi kerja, maka pihak perusahaan maupun pihak karyawan akan dapat memperoleh manfaat.

Disamping itu masyarakat maupun pemerintah secara tidak langsung akan memperoleh manfaat dari peningkatan prestasi kerja tersebut. Manfaat bagi perusahaan dengan meningkatnya prestasi kerja adalah akan memperoleh keuntungan yang sebagian akan digunakan untuk memperluas usaha perusahaan (ekspansi) untuk tumbuh dan berkembang. Manfaat bagi karyawan, penghasilannya dapat bertambah, mereka dapat memperoleh bonus dan bahkan gaji atau upah yang dapat ditingkatkan. Dengan demikian kesejahteraan karyawan dan keluarganya dapat meningkat pula.

Selanjutnya semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin meningkat. Manfaat bagi pemerintah dengan adanya prestasi kerja perusahaan, yakni peningkatan penerimaan pemerintah dari pajak yang dipungut. Manfaat bagi masyarakat, dengan meningkatnya prestasi kerja perusahaan, berkembangnya pembangunan atau perluasan perusahaan, lapangan usaha akan bertambah luas sehingga dapat menampung tenaga kerja yang menganggur. Dengan demikian pendapatan dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat.

Semua hal tersebut akan terjadi jika prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Salah satu untuk menuju ke arah tersebut melalui penciptaan atau perbaikan sistem penilaian prestasi kerja karyawan secara layak dan adil. Penilaian prestasi kerja ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri merupakan industri yang bergerak di bidang oleokimia yang hasilnya di ekspor keluar negeri. Perusahaan ini didirikan dengan akte pendirian oleh Notaris, No. 30, tanggal 11 Agustus 1995 dan No. 79, Tanggal 17 November 1995. Izin lokasi No. 460 / 16 / IL / IV / 95 tanggal 15 April 1995. Izin usaha berdasar surat persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri No. 595 / I / PMDN / 1995 dan

No. Proyek : 3511- 07-012310. Dengan alamat kantor pusat di jalan Jend. Ahmad Yani No.102 B Medan, dan mulai beroperasi diawal tahun 1998.

Lokasi pabrik terletak di jalan Medan - Tanjung Morawa Km.20, Desa Tanjung Baru, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang yang memiliki area seluas 10 hektar dan tidak jauh dari jalan raya yang memudahkan transportasi pengiriman produknya ke pelabuhan Belawan untuk dikirim keluar negeri dengan menggunakan kapal laut. Kedua group tersebut mempunyai kebun sawit yang cukup luas terletak di berbagai wilayah Sumatera Utara dan Aceh. Dengan bahan baku minyak sawit yang selalu siap sedia dan mudah diperbaharui menjadi dasar pemikiran kedua group tersebut untuk memutuskan membangun perusahaan patungan secara bersama yang menjadikannya sebuah industri hilir. Keberadaannya saat ini telah diterima oleh dunia luar seperti negara Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Korea, Taiwan, Cina, India, Iran serta Amerika Serikat. Sehingga produk akhir yang diproduksi terutama diekspor keluar negeri. PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri menggunakan teknologi dari FEELD & HANN GmbH.

Sesuai dengan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan, permasalahan yang adalah Belum terlaksananya sistem penilaian kerja sehingga produktifitas kerja belum sesuai dengan yang direncanakan.

Sehubungan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, setelah melalui proses pengumpulan data serta dengan membandingkan teori - teori yang selama ini penulis dapat di bangku kuliah maka dapat dibuat kesimpulan:

1. Sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan adalah dengan cara menilai yang dilihat dari jabatan, unsur - unsur yang dinilai : kepribadian & penampilan, hubungan kerja dan sosial antara para karyawan, tetapi penilaian tersebut dapat dirasakan manfaatnya bagi pihak perusahaan.
2. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan berlangsung setiap hari. Penilaian pada akhir tahun dilakukan dengan pengisian formulir penilaian prestasi kerja. Putusan akhir penilaian terdapat pada atasan langsung si karyawan.
3. Sistem penilaian prestasi karyawan ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pada karyawan yang digunakan untuk promosi kenaikan jabatan atau pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Pelaksanaan sistem penilaian yang dilakukan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri berjalan dengan baik karena adanya kerja sama antara atasan dan bawahan. Sehingga hasil yang dicapai memadai dan memuaskan hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang meningkat.

Dari kesimpulan tersebut selanjutnya dapat disimpulkan:

1. Sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan adalah dengan cara menilai yang dilihat dari jabatan, unsur unsur yang dinilai : kepribadian & penampilan, hubungan kerja dan sosial antara para karyawan, tetapi penilaian tersebut dapat dirasakan manfaatnya bagi pihak perusahaan.
2. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan berlangsung setiap hari. Penilaian pada akhir tahun dilakukan dengan pengisian formulir penilaian prestasi kerja. Putusan akhir penilaian terdapat pada atasan langsung si karyawan.
3. Sistem penilaian prestasi karyawan ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pada karyawan yang digunakan untuk promosi kenaikan jabatan atau pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Pelaksanaan sistem penilaian yang dilakukan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri berjalan dengan baik karena adanya kerja sama antara atasan dan bawahan. Sehingga hasil yang dicapai memadai dan memuaskan hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan bathin kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dalam kesempatan ini menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih benar – benar jauh dari sempurna, dan masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana – sini, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk sempurnanya tulisan ini.

Pada kesempatan ini juga penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Syahriandy, SE, MSI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, SE, MSi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi selaku pembimbing I yang telah bersedia memberi bimbingan kepada penulis.

5. Ibu. Dra. Isnaniah. LKS, selaku Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan beserta staf perusahaan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan karunianya kepada kita semua. Amin.

Medan, September 2002
Penulis

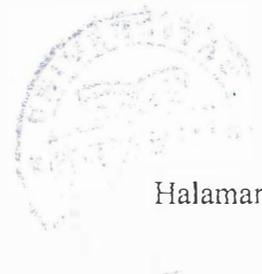
(Masyitah Daud)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	11
C. Sistem dan Metode Penilaian Prestasi Kerja	18
D. Pengertian dan Cara Mengukur Produktivitas Kerja	27

BAB III	: PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan	31
	B. Penilaian Prestasi Kerja Yang Dilakukan	39
	C. Guna dan Manfaat Penilaian Prestasi Produktivitas Kerja	44
	D. Metode dan Cara Pengukuran Produktivitas Kerja	47
	E. Hambatan Yang Dihadapai Perusahaan dan Cara Mengatasinya	49
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI	50
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. KESIMPULAN	57
	B. SARAN	58
DAFTAR PUSTAKA		59

DAFTAR GAMBAR



Halaman

Gambar: 1.

Satrutur Organisasi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan

34



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel : 1.

Daftar Penilaian Kerja Karyawan (DP2K)

42



BAB I

PENDAHULUAN



A. Alasan Pemilihan Judul

Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan mengakibatkan menurunnya prestasi perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi setiap manajer, termasuk manajer personalia. Mereka dituntut untuk selalu dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan prestasi kerja, maka pihak perusahaan maupun pihak karyawan akan dapat memperoleh manfaat. Disamping itu masyarakat maupun pemerintah secara tidak langsung akan memperoleh manfaat dari peningkatan prestasi kerja tersebut.

Manfaat bagi perusahaan dengan meningkatnya prestasi kerja adalah akan memperoleh keuntungan yang sebagian akan digunakan untuk memperluas usaha perusahaan (ekspansi) untuk tumbuh dan berkembang.

Manfaat bagi karyawan, penghasilannya dapat bertambah, mereka dapat memperoleh bonus dan bahkan gaji atau upah yang dapat ditingkatkan. Dengan demikian kesejahteraan karyawan dan keluarganya dapat meningkat pula. Selanjutnya semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin meningkat.

Manfaat bagi pemerintah dengan adanya prestasi kerja perusahaan, yakni peningkatan penerimaan pemerintah dari pajak yang dipungut.

Manfaat bagi masyarakat, dengan meningkatnya prestasi kerja perusahaan, berkembangnya pembangunan atau perluasan perusahaan, lapangan usaha akan bertambah luas sehingga dapat menampung tenaga kerja yang menganggur. Dengan demikian pendapatan dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat.

Semua hal tersebut akan terjadi jika prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Salah satu untuk menuju ke arah tersebut melalui penciptaan atau perbaikan sistem penilaian prestasi kerja karyawan secara layak dan adil.

Mengingat pentingnya arti sistem penilaian prestasi kerja dan hal yang akan ditimbulkannya serta untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk memilih judul skripsi sebagai berikut: “ **SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan, maka dapat diidentifikasi masalah yang

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993
- Edwin B. Flippo, Personel Management, Terjemahan Moh. Mas'ud, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, STIE YPKN, Yogyakarta, 1995.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Edisi Kedua, Yogyakarta, 1998.
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1995.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Moekijat, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1995.
- Sondang P. Siagian, Peranan Staff Dalam Manajemen, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1990.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Edisi Ketiga, Yogyakarta, 1994.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994.
- Winarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Ketujuh, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi Thesis, Disertasi dan Makalah, Edisi Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.