

**PENGARUH PENARIKAN KARYAWAN
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA
PADA PT. SUMPRATAMA
JURU ENGINEERING
MEDAN**



Oleh :

NUR LENNY

No. Stb : 99. 830. 0044



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**

**PENGARUH PENARIKAN KARYAWAN
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA
PADA PT. SUMPRATAMA
JURU ENGINEERING
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

NUR LENNY

No. Stb : 99. 830. 0044

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

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENARIKAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PADA PT. SUMPRATAMA JURU ENGINEERING MEDAN**

Nama Mahasiswa : **NUR LENNY**

No. Stb : **99 830 0044**

Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Pembimbing II

(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Drs. H. JHON HARDY, MSi)



Dekan

(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

RINGKASAN

Nur Lenny

**“ PENGARUH PENARIKAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PADA PT. SUMPRATAMA JURU ENGINEERING MEDAN ”**

dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Syahriandy, SE, Msi sebagai Pembimbing II

Karyawan merupakan masalah yang rumit bagi setiap perusahaan, disamping permasalahan lainnya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawannya, sebab manusia yang bekerja di dalam perusahaan merupakan sumber penentu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran besar pada masalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan.

Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan sentral yang menggerakkan dinamika di suatu perusahaan atau organisasi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu berpulang pada manusia - manusia yang terlibat aktif di dalamnya.

Sumber Daya Manusia disebut juga personalia yang diambil dari kata *personel*. Sedangkan manajemen personalia diambil dari kata aslinya yaitu *personel management*. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu

PT. Sumpratama Juru Engineering pada awalnya bernama PT. Sinar Perkasa Jaya Elektrik yang didirikan pada tahun 1985. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pabrikasi panel listrik, kontraktor listrik, mekanik, dan sebagai distributor resmi di Indonesia untuk produk komponen FUJI / GE (komponen listrik tegangan rendah sampai dengan tegangan menengah) dan juga sebagai keagenan beberapa produk seperti :

- **NOKIAN** Capacitor / Regulator High Voltage & Low Voltage
- **SEG** Control Relay
- **SCHYLLER** Panel Box

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan belum terprogram secara keseluruhan dan belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan dan motivasi, sehingga tingkat produktivitas dan kreativitas kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada perusahaan masalah kepersonaliaan khususnya penarikan dan pengembangan karyawan masih perlu mendapat perhatian khusus.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam hal penarikan dan pengembangan karyawan di PT. Sumpratama Juru Engineering Medan dilakukan dengan sebaik – baiknya yang mengacu ke arah praktek yang sehat.
2. Calon tenaga kerja yang hendak diterima sebaiknya diseleksi secara ketat, baik yang diberi rekomendasi atau tidak, agar setelah melewati masa pengangkatan benar – benar siap pakai.
3. Dalam proses penarikan perlu didasarkan pada pengalaman tahun sebelumnya sehingga bila terjadi hambatan akan dapat teratasi.
4. Agar calon tenaga kerja yang lulus adalah mereka yang terbaik, hendaknya diberikan pendidikan dan pelatihan kerja untuk bidang dimana ia akan ditempatkan sehingga penempatan nantinya sesuai dengan the right man on the right place.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang atas berkah, karunia Nya 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 jauh dari sempurna disamping itu masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana – sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini 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 (Sekaligus Pembimbing II).
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian tulisan ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas medan Area.

5. Bapak Pimpinan PT. Sumpratama juru Engineering Medan beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
7. Teristimewa kepada kedua orang tuaku, yang telah membesarkan dan memberikan dorongan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

Medan 31 Mei 2003

Penulis

(Nur Lenny)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
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	3
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
A. Pengertian Dan Tujuan Penarikan karyawan	6
B. Prosedur Penarikan Karyawan	9
C. Metode Penarikan Karyawan	15
D. Hubungan Penarikan Dengan Efektivitas Kerja	21

BAB III	: PT. SUMPRATAMA JURU ENGINEERING MEDAN	24
A.	Gambaran Umum Perusahaan	24
B.	Prosedur Penarikan Karyawan	39
C.	Metode Penarikan Karyawan	43
D.	Efektivitas Kerja Karyawan Yang Dicapai	44
E.	Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	45
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI	47
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	51
A.	Kesimpulan	51
B.	Saran	52
DAFTAR PUSTAKA		53

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1
Struktur Organisasi PT Sumpratama Juru Engineering Medan

27



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Jumlah Karyawan dan Hasil Penjualan Tahun 1999 – 2002	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Secara umum tujuan yang ingin dicapai perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kontinuitas dan mewujudkan pengembangan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik, dalam arti efektif dan efisien, maka keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang ada dalam perusahaan harus dikelola dengan baik dan konsisten. Salah satu faktor yang perlu dikelola adalah karyawan, karena faktor inilah yang akan melaksanakan, menggunakan dan mengkombinasikan sumber daya di perusahaan dengan peralatan yang dimiliki dalam proses produksinya.

Karyawan dalam suatu perusahaan perlu sekali pengelolaannya, mulai dari fungsi pengadaan, dalam manajemen sumber daya manusia sejak dari penarikan pegawai, seleksi, penempatan dan seterusnya. Oleh karena itu fungsi tersebut harus menjadi perhatian yang sungguh - sungguh. Dalam penempatan tenaga kerja baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan guna mendukung suksesnya proses pengembangan berikutnya. PT. Sumpratama Juru Engineering Medan adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pabrikasi panel listrik tegangan rendah dan tegangan menengah. Disamping itu juga perusahaan ini bergerak dibidang design dan consultant electrical

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa pihak manajemen perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan dan memotivasi karyawan, hal ini merupakan usaha untuk mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja.

Sebab sebaik apapun kebijaksanaan dalam suatu perusahaan pada akhirnya akan terpulang kepada aspek manusia. Melihat begitu pentingnya hal tersebut di atas maka pada penulisan skripsi ini penulis ingin membahasnya lebih lanjut dengan memilih judul:

“ Pengaruh Penarikan Karyawan Terhadap Efektifitas Kerja Pada PT. Sumpratama Juru Engineering Medan“.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan tentu mempunyai masalah yang bentuknya tergantung pada jenis kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Masalah tersebut merupakan tantangan yang harus diselesaikan oleh pihak perusahaan, karena jika berlarut – larut akan menghambat kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

“ Apakah penarikan karyawan yang diterapkan telah sesuai dengan prosedur yang ada “.

4DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalialia**, Edisi IV, Cetakan Keempat, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1995.
- A.S Moenir, **Tata Laksana Manajemen Perkantoran**, Cetakan I, Pradnya Paramita, Jakarta 1990.
- James A.F. Stoner, **Management**, 2nd Edition, Terjemahan Agus Maulana. Penerbit Erlangga, Jakarta 1992
- M. Manullang, **Manajemen Personalialia**, Edisi III, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1993.
- Panji Anoraga, **Psikologi Kepemimpinan**, Cetakan II, Edisi I, Rineka Cipta, Semarang, 1995.
- Soekidjo Noto, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 1992.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Cetakan Keempat, BPFE – UGM, Yogyakarta, 1995
- _____, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi II, Cetakan VII, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- _____, **Manajemen**, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta 1993.
- Winardi, **Manajemen Personalialia**, Cetakan III, Penerbit Sinar, Bandung, 1992.
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode Dan Teknik**, Edisi VIII, Penerbit Tarsito, Bandung 1995
- S. Nasution dan M. Thomas, **Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi, dan Makalah**, Edisi II, Bumi Aksara, Jakarta 1994