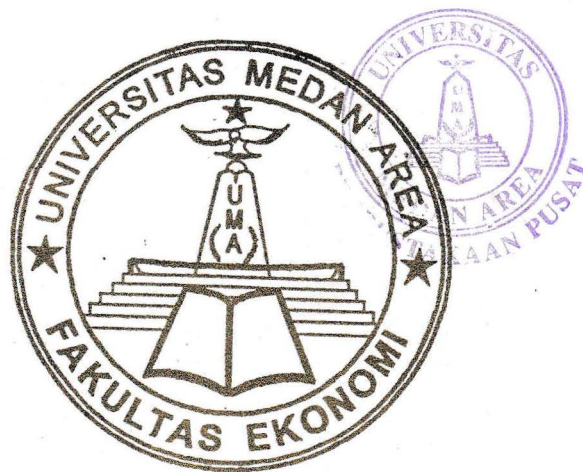


**PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KALBE FARMA Tbk
MEDAN**

Oleh

EVI INDRIANTI
Stambuk: 02 832 0178

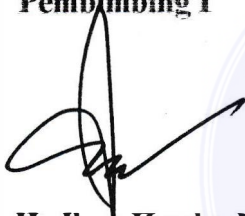


**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2006**

Nama Mahasiswa : Evi Indrianti
N I M : 02 832 0178
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kalbe
Farma Tbk Medan

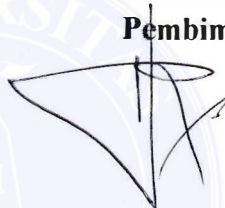
Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. Jhon Hardy, Msi)

Pembimbing II



(Hery Syahrial, SE, MSi)

Diketahui Oleh

Ketua Jurusan



(Drs. H. Jhon Hardy, Msi)

Dekan



(H. Syahriandy, SE, Msi)

RINGKASAN



Evi Indrianti

“ PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KALBE FARMA Tbk MEDAN ” Bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi sebagai Pembimbing I dan Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, sebagai Pembimbing II

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bekerja dan semakin lama semakin berkembang dan dalam perkembangannya cenderung menyebabkan timbulnya kerumitan dalam pengolahan agar perusahaan mampu mencapai tujuan.

Pada perusahaan yang besar, pimpinan tidak akan mampu mengendalikan semuanya seorang diri. Ia sangat membutuhkan bantuan para manajernya yang ahli dalam bidangnya masing – masing. Hal ini tentu berbeda pada perusahaan kecil, dimana fungsi – fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengarahan dan pengawasan masih mampu dilakukan pimpinannya sendiri.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajer perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar prestasi kerja karyawan, maka prestasi kerja tersebut harus dinilai. Penilaian prestasi kerja mutlak dilakukan guna mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja. Hal ini menjadi tantangan bagi setiap manajer,

4. Semangat Belajar (SB)
5. Penggunaan Teknologi Khusus Untuk Distric Manajer (PT)
6. PKSE (Ppelaksanaan Kalbe Servis Excellent)

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

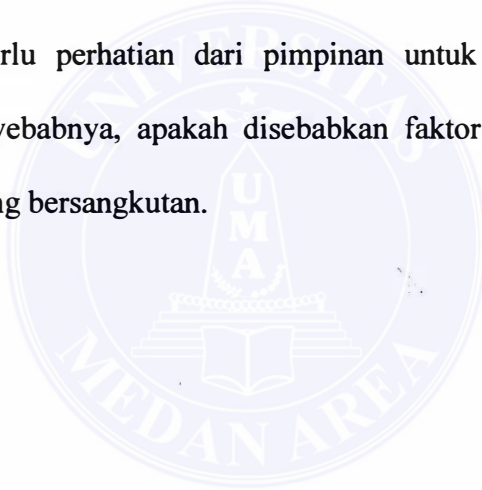
1. Untuk proses, besarnya prestasi kerja yang diperoleh setiap karyawan untuk masing-masing indikator penilaian adalah diantara 3 hingga 4 secara rata-rata. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai prestasi kerja yang telah mencapai standard hingga lebih secara rata-rata untuk setiap indicator penilaian.
2. Untuk hasil, besarnya penjualan yang dicapai adalah sebagai berikut :
 - a. Karyawan dengan jabatan DM mencapai penjualan 91,5 % hingga 100,9 dan secara rata - rata penjualan yang dicapai 97,05 %.
 - b. Karyawan untuk jabatan MR mencapai penjualan 79 % hingga 125 % dan secara rata-rata penjualan yang dicapai 98,13 %.

Dari kesimpulan tersebut, kemudian penulis menyusun saran dengan berpegang pada teori sebagai berikut:

1. Untuk proses, secara parsial masih dijumpai indikator penilaian prestasi kerja karyawan yang bernilai 2 (perlu perbaikan) untuk Dept / Bag Medan dan Pematang Siantar khususnya untuk indikator inovasi dan kreativitas (I dan K) serta PKSE, untuk hal ini pimpinan perlu memberi perhatian

dengan cara memotivasi ataupun memberi pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan.

2. Secara umum masih dijumpai indikator prestasi kerja yang masih bisa ditingkatkan kepada lebih standard dengan cara pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan maupun memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan.
3. Untuk hasil, secara umum masih banyak karyawan yang belum mencapai target penjualan yang telah ditetapkan baik untuk jabatan DM maupun MR, untuk itu perlu perhatian dari pimpinan untuk mengevaluasi apa yang menjadi penyebabnya, apakah disebabkan faktor extern atau kemampuan karyawan yang bersangkutan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah rahmad dan 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 pada kesempatan ini menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan di sana sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan.

Pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk sempurnanya tulisan ini. Pada kesempatan ini pula 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, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus sebagai pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis guna penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam penyelesaian tulisan ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan PT. Kalbe Farma Tbk Medan, beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia membantu penulis untuk mengumpulkan data guna penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
8. Seluruh keluarga yang tersayang Ayahanda Alm. Bakri, Ibunda Hj. Hanifah, Suami tercinta Mhd. Hamdani Nst, Ananda Mhd Habibi, Kakanda Hery Syahrial, SE, Msi, Drg. Indra Syahferi, Fitri Yani, SPd yang telah memberi semangat dan dukungan kepada penulis.

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

Medan
Penulis 2006

(Evi Indrianti)

DAFTAR ISI



	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	4
D. Luas dan Tujuan Penelitian	5
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	5
F. Metode Analisis	6
BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Arti Penting Prestasi Kerja	12
C. Penilaian prestasi Kerja	17
D. Sistem dan Metode Penilaian Prestasi Kerja	24

	Halaman
E. Prestasi Kerja dan Cara Pengukurannya	32
BAB III. PT. KALBE FARMA Tbk MEDAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	35
B. Penilaian Prestasi Kerja Yang Dilakukan	41
C. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	43
D. Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	45
BAB IV. ANALISIS DAN EVALUASI	46
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 1. Struktur Organisasi PT. Kalbe Farma Tanjung Morawa

38



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel. 1. REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PT. KALBE FARMA TANJUNG MORAWA, TAHUN 2005	48
Tebel. 2. REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA DEPT MEDAN PT. KALBE FARMA TANJUNG MORAWA , TAHUN 2005	50
Tabel. 3. REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA DEPT PEMATANG SIANTAR PT. KALBE FARMA TANJUNG MORAWA, TAHUN 2005	51
Tabel. 4. REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA BANDA ACEH PT. KALBE FARMA TANJUNG MORAWA, TAHUN 2005	52

B A B I

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

Prestasi kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajer perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar prestasi kerja karyawan, maka prestasi kerja tersebut harus dinilai. Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan guna mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga diharapkan dapat mendorong mereka bergairah dalam bekerja. Dari tindakan penilaian ini diharapkan karyawan dapat dipromosikan, dimutasikan dan dikembangkan.

Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja. Hal ini menjadi tantangan bagi setiap manajer, termasuk manajer personalia. Mereka dituntut untuk selalu dapat menaikkan prestasi kerja karyawannya. Sebab dengan meningkatnya prestasi kerja, maka baik perusahaan maupun pihak karyawan akan sama – sama mendapat manfaat. Disamping itu masyarakat dan pemerintah juga akan memperoleh manfaat dari meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Manfaat bagi perusahaan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan yaitu perusahaan akan memperoleh keuntungan dan keuntungan ini sebagian akan digunakan untuk memperluas perusahaan, sehingga perusahaan akan tumbuh dan berkembang. Manfaat bagi karyawan adalah penghasilannya bisa bertambah, mereka bisa memperoleh bonus dari perusahaan dan bahkan mungkin gaji atau upah dapat dinaikkan. Dengan demikian kesejahteraan karyawan dan keluarganya dapat meningkat pula. Selanjutnya semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin meningkat. Manfaat bagi pemerintah adalah dengan berkembangnya perusahaan, meningkatnya keuntungan perusahaan, maka penerimaan pemerintah juga akan meningkat karena pajak yang dipungut dari perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian kemampuan pemerintah untuk membelanjai pengeluarannya bertambah pula.

Manfaat bagi masyarakat dengan berkembangnya perusahaan, bertambahnya pembangunan, baik yang dilakukan oleh dunia usaha maupun pemerintah, lapangan kerja akan bertambah luas, sehingga dapat menampung tenaga kerja yang menganggur. Dengan demikian pendapatan masyarakat akan meningkat dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Lebih dari itu permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang dihasilkan oleh industri juga akan meningkat. Selanjutnya pemasaran barang hasil produksi akan meningkat sehingga akan mendorong pertumbuhan ekonomi untuk maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Edisi II, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999.
- , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Penerbit Samita Brossm Bandung, 2000.
- Agus Dharma, **Manajemen Personalia**, Edisi II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999
- Edwin B. Flippo, **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Alih Bahasa M. Mas'ud, Edisi VI, Cetakan VIII, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi II, Cetakan XIII, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 1998.
- Henry Simamora, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.
- M. Manullang, **Manajemen Personalia**, Edisi X, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1995.
- Moekijat, **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia**, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1995.
- RAO TV, **Penilaian Prestasi Kerja**, Terjemahan L. Mulyono, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1999
- Sondang P. Siagian, **Peranan Staf Dalam Manajemen**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1999.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 1999
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah**, Edisi Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, dan Makalah**, Edisi Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 1999