

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini akan menuntut setiap perusahaan untuk dapat lebih beradaptasi, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Dalam suasana bisnis seperti ini faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena keberhasilan usaha dan pencapaian tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (1990:237) yang menyatakan bahwa: “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Mengingat begitu pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan, diharapkan faktor ini dapat memberikan kontribusi terbaiknya, yaitu prestasi kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko (1990:233) yang menyatakan bahwa:

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuan.

Karyawan sebagai sumber daya memiliki perbedaan sifat dengan sumber daya manajemen lainnya, dimana perbedaannya itu terletak pada perilaku-perilaku yang dimilikinya. Perilaku ini terdiri dari bakat, sikap, keterampilan, kebiasaan dan sistem nilai yang dianutnya.

Perusahaan selalu menghendaki setiap karyawannya untuk memiliki perilaku positif dalam arti ahli, terampil, berwawasan dan berprestasi, karena melalui perilaku positif ini diharapkan produktivitas kerja akan tinggi sehingga tujuan perusahaan akan menjadi lebih mudah untuk dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa perilaku positif yang ditunjukkan karyawan melalui prestasi kerjanya dapat dijadikan tolok ukur dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang berharga, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki prestasi yang kurang baik maka hal ini tidak mustahil akan memberikan dampak buruk bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Ciri dari seorang karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi ialah ia akan senantiasa berusaha untuk memperbaiki diri dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, baik itu melalui usaha sendiri maupun dengan mengikuti program-program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan hasil kerja yang semakin baik dari sebelumnya.

Begitu pentingnya prestasi kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, namun untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi ini bukanlah merupakan suatu hal yang mudah karena akan terbentur pada masalah yang timbul, baik itu dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Oleh karena itu dituntut adanya peran aktif dan kerjasama antara pihak karyawan dengan perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, baik itu karyawannya maupun perusahaan secara keseluruhan.

Perum Pegadaian Bandung sebagai salah satu perusahaan yang sedang memperbaiki citra perusahaan memerlukan peningkatan prestasi kerja, baik itu karyawannya maupun perusahaan secara keseluruhan agar dapat mencapai tujuannya. Namun kondisi yang terjadi saat ini belum mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, prestasi kerja yang diharapkan masih menjadi sekedar harapan belum menjadi kenyataan yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Humas Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung yang dilakukan pada tanggal 12 Desember 2005 yang menjelaskan bahwa belum optimalnya prestasi kerja karyawan menjadi fenomena yang masih terjadi di lingkungan perusahaan, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang santai saat jam kerja, adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, dan pulang kerja lebih awal, sehingga hal tersebut perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Belum optimalnya prestasi kerja karyawan ini dapat dilihat juga dengan masih tingginya angka ketidakhadiran karyawan yang mencapai 28% dan tingginya angka keterlambatan karyawan yang

mencapai 38% pada bulan Oktober dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 70 orang. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan Daftar Hadir dan Keterlambatan Karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah IV Bandung.

Tabel 1.1
Daftar Presensi dan Angka Keterlambatan Karyawan
Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung Tahun 2005

Bulan	Jumlah Yang Tidak Hadir	Dalam Persen	Keterlambatan 10-30 menit	Dalam Persen
Juli	15 orang	21%	20 orang	28%
Agustus	10 orang	14%	15 orang	21%
September	12 orang	17%	22 orang	31%
Oktober	20 orang	28%	27 orang	38%

Sumber: Kanwil IV Perum Pegadaian Bandung

Belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung seperti yang ditunjukkan melalui fakta-fakta empiris di lapangan ini dapat mengancam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus segera memberikan perhatian untuk memperbaikinya.

Salah satu bentuk perhatian yang dapat dilakukan untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan adalah dengan menerapkan program pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Gouzali Saydam (1996:134) yang menyatakan bahwa: "Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan prestasi kerja yang bersangkutan".

Program pemeliharaan karyawan ini tidak hanya diarahkan pada pemeliharaan aspek fisik saja, akan tetapi menyangkut manusia secara keseluruhan mencakup jiwa dan raganya. Seperti diungkapkan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (1990:179) bahwa “Fungsi pemeliharaan menyangkut perlindungan fisik, mental, dan emosi karyawan”.

Program pemeliharaan karyawan ini mempunyai tujuan utama, yaitu tetap bertahannya para karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, juga mendorong karyawan supaya tetap bekerja memberikan tenaganya, kemampuannya, pikirannya dan waktunya bagi kemajuan perusahaan.

Supaya karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi berdisiplin dan bersifat loyal dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan maka program pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas masalah tentang pemeliharaan karyawan dan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dengan mengajukan judul penelitian “Hubungan Pemeliharaan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Setiap Perusahaan selalu menghendaki para karyawannya untuk memperlihatkan prestasi kerja terbaiknya. Namun hal ini tidak selalu sesuai dengan harapan, ada kalanya karyawan memperlihatkan prestasi kerja yang kurang baik dalam bekerja. Implikasi dari belum optimalnya prestasi kerja yang

ditunjukkan karyawan di dalam perusahaan bisa mengganggu terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi permasalahan belum optimalnya prestasi kerja karyawan ini, pihak manajemen harus bisa memahami situasi yang menyebabkan turunnya prestasi kerja karyawan. Suatu prestasi kerja/kinerja yang efektif karyawan ini menurut Idochi Anwar (1994:82) bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya:

1. Sumber Individu meliputi: kemampuan, intelektual, fisiologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai
2. Sumber dari Organisasi meliputi: sistem organisasi, peran organisasi, kelompok-kelompok dalam organisasi, perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi.
3. Sumber dari lingkungan eksternal meliputi: keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan-perkumpulan.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ini diduga dapat dilakukan melalui program pemeliharaan karyawan, melalui program pemeliharaan karyawan ini perusahaan berusaha untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan emosional karyawan supaya tetap stabil dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, usaha-usaha program pemeliharaan ini dilakukan melalui jaminan keamanan dan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, pemberian insentif serta pemberian kesejahteraan, baik untuk karyawan maupun keluarganya.

Dengan adanya program pemeliharaan ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan seluruh kemampuan dan pikirannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah tentang hubungan pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja sebagai berikut:

1. Bagaimana pemeliharaan karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung?
2. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Pemeliharaan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan di atas penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program pemeliharaan karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tentang prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan kegunaan atau manfaat diantaranya:

1. Kegunaan teoritis, guna memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan masalah pemeliharaan karyawan dan prestasi kerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung dalam upaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pemeliharaan karyawan dan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi tambahan, bagi para peneliti yang bermaksud untuk meneliti tentang masalah manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pemeliharaan karyawan dan prestasi kerja karyawan.

1.4. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan dalam menjalankan perannya akan bertumpu pada aktivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkannya. Pencapaian tujuan ini dilakukan melalui kerjasama yang dilakukan oleh seluruh komponen sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karyawannya. Tujuan perusahaan akan dapat diwujudkan secara optimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, jika kualitas sumber daya manusia baik, maka akan baik pula prestasi kerja yang ditunjukkannya dan kondisi itu akan memberikan dampak pada produktivitas yang dihasilkannya

Setiap perusahaan tempat karyawan bekerja pada dasarnya mengharapkan suatu hasil kerja tertentu dari setiap karyawan yang bekerja untuknya. Hasil yang diharapkan perusahaan dari setiap perilaku karyawan adalah prestasi kerja yang baik. Yang mempunyai hubungan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan yang perlu diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan.

Prestasi kerja (kinerja) terjemahan dari kata *job performance* (Bambang Wahyudi, 1996:99). Sejalan dengan itu LAN dalam Sedarmayanti yang dikutip oleh Endah Christianingsih (2000:63-64) yang mengemukakan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja disebut juga prestasi kerja yang berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Sehubungan dengan definisi prestasi kerja, Malayu S.P. Hasibuan (1990:105) mengemukakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu".

Sementara itu A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa: "Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, baik dalam bentuk barang atau jasa.

Sementara itu unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (1990:106) terdiri dari:

1. Kesetiaan,
2. Prestasi kerja,
3. Kejujuran,
4. Kedisiplinan,
5. Kreativitas,
6. Kerjasama,
7. Kepemimpinan,
8. Kepribadian,
9. Prakarsa,
10. Kecakapan,
11. Tanggung jawab.

Sedangkan menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti yang dikutip oleh Endah Christianingsih (2000:64) mengemukakan bahwa ada lima aspek yang dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat prestasi kerja seorang karyawan yaitu:

1. *Quality of work* (mutu kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (kemampuan menjalin hubungan)

Masalah prestasi kerja karyawan juga tidak berdiri sendiri, tetapi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Keith Davis (1964:484) yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) adalah:

1. Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*)
2. Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan Keith Davis, Malayu S.P. Hasibuan (1994:105) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan minat seorang dalam bekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan dan pendelegasian tugas
3. Peran serta tingkat motivasi seorang dalam bekerja

Berdasarkan uraian di atas, maka hal yang menjadi ciri dari prestasi kerja dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Hasil kerja
2. Kerjasama
3. Disiplin
4. Faktor motivasi

Selain faktor- faktor tersebut, faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja adalah program pemeliharaan karyawan sebagaimana diungkapkan oleh Gouzali Saydam (1996:134) bahwa: “SDM yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan prestasi kerja yang bersangkutan”. Hal

ini dipertegas kembali oleh Buchori Zainun (1995:39) yang menyatakan bahwa: “Pemeliharaan dengan sistem ganjaran membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktivitas kerja SDM”.

Pemeliharaan karyawan sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai berikut: “Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap mau bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan 1990:179).

Sementara itu Moch. Agus Tulus (1996:157) menyatakan bahwa: “Pemeliharaan karyawan adalah mempertahankan karyawan agar tetap mau bersama organisasi dan memelihara sikap kerjasama dan kemampuan kerja para karyawan tersebut”.

Berdasarkan kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan supaya mereka dapat menunjukkan kemampuan kerja dan loyalitas yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan karyawan diantaranya adalah kebijaksanaan pimpinan selaku penanggung jawab dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Buchori Zainun (1995:37) yang menyatakan bahwa: “Pemeliharaan dan pengganjaran pada hakikatnya menjadi tanggung jawab setiap pimpinan, baik itu pimpinan tertinggi, pimpinan menengah maupun pimpinan rendah”. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang

mempunyai kebijaksanaan dalam mengatur pekerjaan, baik dalam penyusunan jadwal kerja, penggunaan alat, penempatan karyawan dan sebagainya. Dalam hal ini pimpinan perusahaan harus dapat mempertimbangkan segala kebijaksanaannya dalam penggunaan alat, penempatan orang sebelum pekerjaan dilaksanakan. Sebab penggunaan alat yang tidak sesuai dapat membahayakan dan menimbulkan kecelakaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan mental karyawan.

Hal lain yang perlu juga diperhatikan dalam program pemeliharaan karyawan adalah penyediaan fasilitas dan pemberian layanan pada karyawan. Dengan adanya hal ini diharapkan aktifitas seluruh karyawan ketika sedang bekerja dapat lebih terjamin, baik itu dari sisi keamanan, keselamatan, kesehatan dan kenyamanan. Selain itu dengan penyediaan fasilitas dan pemberian layanan pada karyawan ini juga diharapkan dapat menjamin terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya sehingga karyawan tersebut dapat lebih berkonsentrasi ketika menjalankan tugas pekerjaannya itu.

Penyediaan fasilitas dan pemberian layanan ini harus mencakup sarana-sarana yang bersifat fisik seperti tempat ibadah, sarana olah raga, sarana transportasi, alat-alat pengaman kerja dan lain-lain, maupun yang berupa sarana-sarana yang bersifat non fisik, seperti jaminan asuransi, jaminan hari tua, layanan kesehatan, konseling dan lain-lain.

Selain hal-hal yang disebutkan di atas pelaksanaan pemeliharaan karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja di dalam perusahaan. Pengaturan tata ruang (*lay out*), kebersihan, kenyamanan tempat kerja dapat dijadikan indikator keberhasilan pelaksanaan program pemeliharaan karyawan, sebagaimana

diungkapkan oleh Gouzali Saydam (1996:165): “Suatu perusahaan yang telah melakukan program pemeliharaan kesehatan kerja akan terlihat pada lingkungan kerja yang bersih dan nyaman”. Melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik ini diharapkan aktifitas kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga stres kerja dan kelelahan fisik saat bekerja dapat dikurangi.

Selain hal-hal yang disebutkan di atas program pemeliharaan karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Edwin B. Flippo yang dialihbahasakan oleh M. Masud (1995:227) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pemeliharaan sikap karyawan tidak terbatas, tetapi proses-proses komunikasi verbal (lisan) dan non verbal terlihat dalam semua tahap.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang dapat dijadikan kriteria dalam pemeliharaan karyawan adalah:

1. Penyediaan fasilitas dan pemberian pelayanan
2. Kebijaksanaan pimpinan
3. Lingkungan kerja
4. Komunikasi

Pada dasarnya pemeliharaan yang dapat dilakukan oleh perusahaan menurut Gouzali Saydam (1996:135) dapat dibedakan atas tiga macam yaitu:

1. Pemeliharaan yang bersifat ekonomis
2. Pemeliharaan yang bersifat penyediaan fasilitas
3. Pemeliharaan berupa pemberian pelayanan

Sementara itu Malayu S.P. Hasibuan (1990:181) berpendapat bahwa untuk mewujudkan pemeliharaan yang baik dilakukan melalui metode:

1. Komunikasi/penyuluhan
2. Insentif
3. Kesejahteraan
4. Keselamatan dan kesehatan kerja
5. Hubungan industrial Pancasila

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemeliharaan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kegiatan yang cukup penting dalam menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hubungan antara pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja dapat digambarkan dengan diagram berikut:



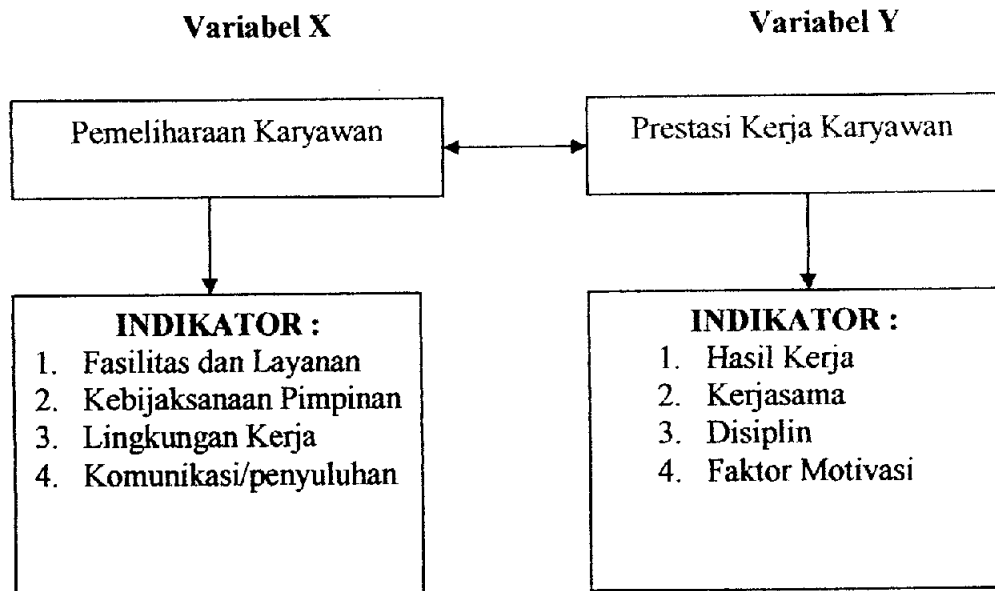
Gambar 1.1
Hubungan antara Variabel X dan Variabel Y

X = Pemeliharaan Karyawan

Y = Prestasi Kerja Karyawan

\longleftrightarrow = Hubungan antara variabel X dan Y

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai kerangka berfikir di atas, maka di bawah ini dibuat pola model yang menunjukkan hubungan pemeliharaan karyawan (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y) sebagai berikut:



Gambar 1.2
Model Kerangka Berfikir

1.5. Asumsi dan Premis

Dalam suatu penelitian, penggunaan asumsi dan premis sangat penting. Oleh karena itu, ketika akan melakukan suatu penelitian harus ditetapkan terlebih dahulu asumsi dan premis dari objek yang akan diteliti.

1.5.1. Asumsi

Asumsi akan dapat memberikan suatu batasan tertentu terhadap penelitian, sehingga tidak akan terjadi suatu pembahasan yang melebar dan melenceng serta berfokus pada inti permasalahan yang akan diteliti.

Asumsi adalah sesuatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi, kondisi-kondisi, dan tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi. Dan asumsi bermaksud mengatasi masalah. (Komaruddin, 1988:22)

Berdasarkan pendapat di atas maka asumsi yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Struktur organisasi tidak mengalami perubahan selama penelitian ini berlangsung.
2. Hubungan kerja dalam organisasi mempunyai motif yang saling mendukung.

1.5.2. Premis

Premis adalah anggapan dasar yang merupakan dasar pemikiran yang memungkinkan diadakannya penelitian tentang rumusan masalah yang menarik peneliti. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Komaruddin (1988:80) yang menyatakan bahwa “Premis adalah sesuatu yang dianggap benar, sesuatu yang dianggap sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran”.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengemukakan anggapan dasar sebagai berikut:

1. Manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pemeliharaan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja/kinerja karyawan. (Gouzali Saydam, 1996:135)

3. Prestasi kerja karyawan akan semakin baik jika kebutuhan materil dan kebutuhan non materil terpenuhi.
 4. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang berguna bagi pencapaian tujuan perusahaan.
- (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:67).

1.6. Hipotesis

Langkah berikutnya setelah menetapkan asumsi dan premis adalah menentukan hipotesis:

“Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan sementara, diterima untuk memperjelas peristiwa-peistiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh.” (Komarrudin, 1988:22)

Adapun ciri-ciri hipotesis yang baik menurut Sanapiah Faisal (1992:103-104):

Setidak-tidaknya ada enam ciri-ciri yang perlu dipenuhi, yaitu:

1. Bisa diterima oleh akal sehat;
2. Mempunyai daya penjelas atau eksplanasi yang rasional;
3. Menyatakan hubungan yang diharapkan ada antara variabel-variabel yang dimasalahkan;
4. harus dapat diuji atau ditemukan benar salahnya;
5. konsisten dengan pengetahuan yang sudah ada, atau konsisten dengan teori dan atau fakta yang telah diketahui;
6. Dinyatakan sesederhana dan seringkas mungkin

Bertitik tolak dari kerangka berpikir, asumsi, dan premis seperti yang telah dikemukakan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

“Terdapat hubungan antara pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja karyawan.”

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sederhana namun menyeluruh tentang uraian yang disajikan, sehingga memudahkan pembaca dalam menanggapi keseluruhan penelitian yang penulis laksanakan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi ke dalam lima bab, yang masing-masing memuat pokok-pokok uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian kerangka berfikir, asumsi dan premis, hipotesis serta sistematika pembahasan

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan tinjauan teoritis yang menguraikan tentang konsep pemeliharaan karyawan, konsep prestasi kerja dan hubungan antara pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Merupakan bagian yang membahas mengenai metode penelitian, definisi variabel, populasi dan sampel, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, serta rancangan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian seperti sejarah singkat dan perkembangan Perum Pegadaian, deskripsi tugas, gambaran tentang pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, pengolahan data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Mencakup kesimpulan dan saran yang merupakan rangkaian dari seluruh hasil penelitian dan kajian serta seluruh pembahasan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi ini yang diajukan sebagai masukan untuk meningkatkan prestasi kerja dalam manajemen perusahaan

