

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

#### **3.1. Analisa Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan**

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sama dengan halnya PT. Federal Internasional Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan/leasing. Perannya karyawan dalam perusahaan PT. Federal Internasional Finance sangatlah penting karena hidup matinya perusahaan tergantung dengan organisasi karyawan dalam perusahaan dengan kinerja yang akan tercapai dengan baik apabila organisasi terbentuk dengan baik serta peraturan kinerja yang ditentukan perusahaan harus terorganisir dengan sempurna. Perusahaan ini memiliki kendala dalam masalah ketidak puasanya karyawan akibat beban kerja yang berlebih.

Bagi penulis sendiri latar belakang dilakukannya kerja praktek ini yaitu sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi strata-1 Manajemen Sdm.

#### **3.1.1 Temuan Masalah**

Pada dasarnya perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan/leasing merupakan perusahaan besar yang harus benar-benar terorganisir dengan baik dengan masalah kinerja yang dibebankan kepada karyawan agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Dalam kerja praktek lapangan ini saya sekaligus merupakan salah satu karyawan PT. Federal Internasional Finance sangat terbebani sekali dengan peraturan perusahaan dikarenakan perusahaan ini menurut saya sangat membutuhkan

penambahan personil karyawan, mengapa demi kian dikarnakan saya merupakan PDL (Pegawai Dinas Luar)

Dalam perusahaan tersebut, saya sangat terbebani dengan peraturan perusahaan, yang menurut saya sangatlah berat sehingga akan berdampak pada setres kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebihan serta perusahaan ini juga sangat kekurangan personil dalam menjalkan perusahaan, karna dalam perusaan pembiyaan biasanya tugas karyawan teroganisir dengan baik dan diberikan pelatihan yang baik. Tetapi perusahaan ini saya rasa sangat terbebani karena dalam perusahaan sangat membebani tugas kepada karyawan pegawai dinas luar tidak hanya mencari konsumen melaikan melakukan penagihan serta penyelesaian dilapangan dan penarikan unit sedangkan perusahaan pembiyaan lain-lain dibagi dengan tugas nya masing-masing tidak menjadi satu ragkap di perusahaan ini yang sangat membebani karyawan, pemberian kompensasi yang kurang baik dimana kompensasi diberikan selama 3 bulan sekali apabila karyawan tersebut mencapai target secara berturut-turut selama tiga bulan dari pemberian bonus tersebut sangatlah sulit untuk dicapai sedangkan perusahaan pembiyaan lain bonus tersebut dapat diberikan langsung selama satu bulan kerja apabila karyawan tersebut mencapai target dari hal tersebut terkadang karyawan tidak termotivasi dalam melakukan kerja di perusahaan PT Fedral Internasional Finance.

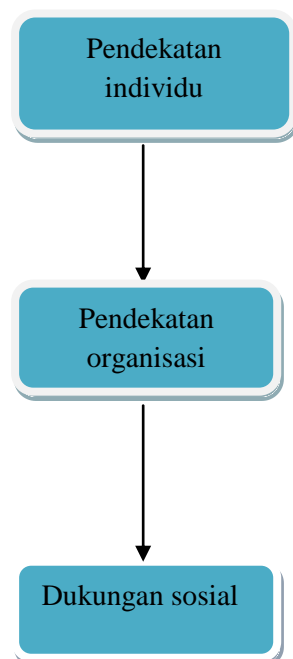
### **3.1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

- Bagaimana cara membuat aturan kinerja yang baik pada PT Federal Internasional Finance
- Bagaimana membuat atau membagi kinerja karyawan agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang diakibatkan tekanan bekerja yang berlebih serta aturan pemberian kompensasi

### 3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Masalah yang dihadapi oleh PT Federal Internasional Finance adalah banyaknya karyawan yang mengeluh dengan tuntutan kerja yang terlalu banyak serta pemberian kompensasi atau bonus yang kurang. Untuk mengatasi masalah tersebut sebaiknya perusahaan PT Federal Internasional Finance, melakukan perubahan peraturan agar karyawan tidak mengalami stres kerja dan menghindari risikonya karyawan akibat tuntutan kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan,



### **3.13. Gambar Kerangka Pemecahan Masalah**

- a. Perusahaan melakukan kerangka permasalahan seperti gambar tersebut besar kemungkinan akan sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang telah dicapai.

### **3.2.1 Landasan Teori**

#### **3.2.1 Aturan Kinerja Yang Baik Dalam Perusahaan**

Aturan kinerja yang baik untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja, beberapa ukuran kinerja yang meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama: kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga harus membagi pekerjaan karyawan dengan baik agar terciptanya hasil yang diinginkan perusahaan tanpa memberi beban kerja yang terlalu banyak yang akan berdampak pada stres kerja.

Suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Handoko (2002 :69) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.

2. Keputusan-keputusan penetapan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
3. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan
4. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
5. Penyimpangan-penyimpangan proses Staffing kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur Staffing departemen personalia
6. Melihat ketidakakuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Mengantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
7. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9. Melihat tangan-tangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

### **3.2.2 Tujuan Kinerja Yang Baik Dalam Perusahaan**

Tujuan dalam aturan kinerja dalam perusahaan sangatlah penting, Tujuan utama dalam kinerja yang ditentukan oleh perusahaan sangatlah berpengaruh pada hasila kerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk itu perusahaan agar dapat membagi tugas kerja dengan baik dengan cara penambahan karyawan tujuan dari program ini yaitu:

1. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa harus memikirkan aturan pemberian kerja yang berlebih yang akan berdampak pada stres kerja.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada konsumen.
3. Karyawan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

### **3.3. Precangan Program Yang Akan Dilakukan**

#### **3.3.1 Program 1**

Untuk meningkatkan Peraturan kinerja pada PT Federal Internasional Finance sebaiknya Perusahaan harus menambahkan personil karyawan serta membagi tugas kerja sesuai intansi pekerjaan masing-masing karyawan, serta

perusahaan juga harus memberi pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kinerja efektif yang ingin dicapai perusahaan.

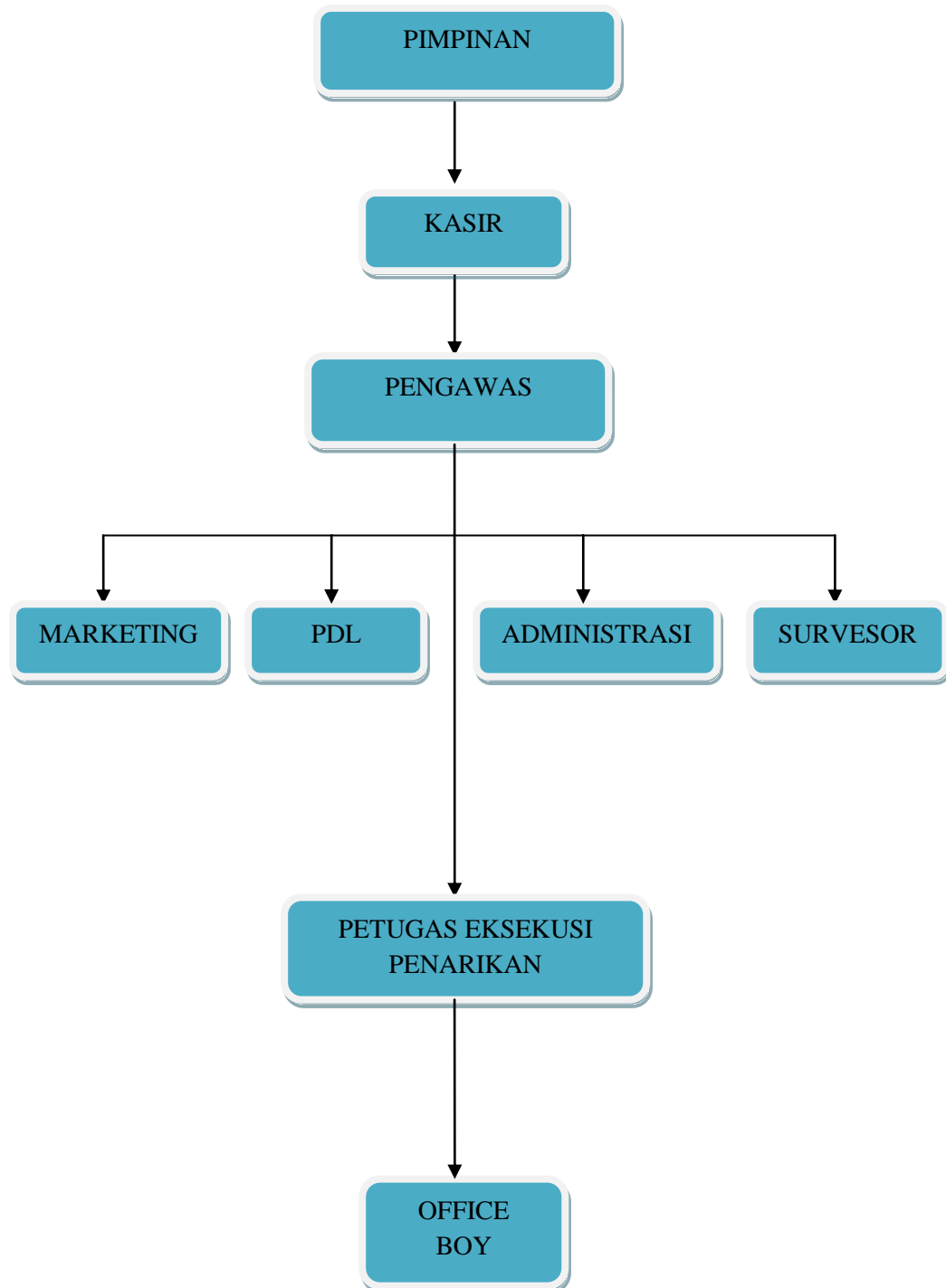
Maka dari itu rencana kegiatan ini yaitu membuat program

( *pembagian tugaskaryawan sesuai dengan perusahaan pembiyaan yang lainnya*)

dilihat dari riset yang saya jalani selama kerja praktek program ini sangatlah penting dan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

**Uraian skema kegiatan:**

Pembagian tugas yang sesuai dengan instansi masing-masing. Instansi karyawan dalam perusahaan adalah tugas karyawan yang memang sudah sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

**A.Contoh Skema Program 1****3.3.1.Skema Program Struktur Organisasi PT Fedral Internasional Finance**



Membuat aturan kerja sesuai instansi pekerjaan masing-masing maka dari ini saya uraikan tugas masing-masing instansi, berikut tugas perencanaan program karyawan :

### **1. Pimpinan**

Bertugas memberi perencanaan kegiatan perusahaan, melaksanakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, membuat laporan hasil kerja setiap bulan, menyetujui biaya operasional perusahaan dan pengawasan barang inventaris yang ada dikantor

### **2. Kasir**

Bertugas melakukan pembukuan hasil penjualan setiap bulan dan menyusun laporan keuangan setiap bulan, melakukan pencatatan semua transaksi, melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan, melakukan pengecekan kas serta melaporkan kegiatan kepada pimpinan setiap saat.

### **3. Pengawas**

Bertugas mengatur seluruh sistem Manajemen wilayah dan perumusan peraturan, kebijakan dan prosedur-prosedur bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan, mengarahkan karyawan untuk meningkatkan seluruh sumber daya yang ada secara optimal guna meningkatkan keuntungan bagi perusahaan

### **4. Marketing/Pemasaran**

Bertugas mencari konsumen, serta bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk perusahaan`

**5.PDL (Pegawai dinas luar)**

Bertugas untuk mempertahankan pelanggan yang telah ada dan membantu pencapaian penjualan, serta melakukan penagihan terhadap konsumen baik itu nasabah lancar ataupun nasabah yang telah menunggak.

**6. Surveyor**

Bertugas menerima data calon konsumen, melakukan survei lapangan, melaporkan hasil temuan dilapangan kepada pimpinan.

**7. Administrasi**

Bertugas menerima surat dan mencatat setoran nasabah kantor, mengarsipkan surat dan berkas penjualan dan pembelian, mengurus administrasi kepegawaiaan, serta membantu administrasi keuangan.

**8. Eksekusi Fidusia**

Yaitu bertugas menarik kendaraan yang telah masuk macet sesuai hukum pidana yang telah ada.

**9 .Office Boy**

Bertugas menjaga kebersihan ruang lingkup kantor, membantu cek fisik kendaraan saat ada pengajuan pinjaman dana, serta mengambil foto konsumen dan mencari/menggesek nome rangka yang ada pada mesin motor/mobil.

## **B. Pemberian Pelatihan-Pelatihan Pada Karyawan**

Manfaat dari pemberian pelatihan ini agar karyawan dapat penambahan wawasan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan pembiayaan/lesing lainnya.

### **3.3.2 Program**

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan reward atau bonus kepada karyawan apabila karyawan telah mencapai target setiap bulan, Dengan adanya pemberian reward atau bonus kepada karyawan maka semangat bekerja karyawan akan bertambah serta dengan adanya pemberian kompensasi ini karyawan kan terhindar dari stres kerja.