**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Pemilihan Judul**

Faktor utama dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat penting guna mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dimasa sekarang maupun yang akan datang dengan kualitas yang baik hasil dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Semakin besar suatu organisasi tersebut, maka semakin banyak sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan karyawan sebagai salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Penulis mengambil sampel pada karyawan PT Pertamina (persero) MOR II Palembang yang menjadi peserta CIP, ada 15 karyawan dari MOR II yang ikut yaitu kelompok GKM berjumlah 5 orang dari bagian Finance MOR II, kelompok PKM Glammor berjumlah 6 orang dari bagian S&D dan RFM MOR II, kelompok SS berjumlah 2 orang dari bagian IFM MOR II, dan 2 dari bagian Tehnical Service MOR II.

Karyawan yang merupakan asset paling berharga bagi perusahaan harus diberi tuntunan secara tepat untuk mengembangkan kreatifitas dan kinerja karyawan supaya lebih inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Pertamina (persero) MOR II yaitu dengan mengadakan forum presentasi CIP (*Continuous Improvement Program*). Forum presentasi CIP (*Continuous Improvement Program*) ini memberikan kesempatan bagi karyawan yang mempunyai inisiatif atau mengangkat masalah yang terjadi di fungsi masing-masing supaya dapat dipresentasikan beserta solusinya. Dengan diadakannya forum presentasi tersebut diharapkan dapat menjadikan mereka karyawan yang profesional dan tentunya akan meningkatkan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, forum presentasi ini juga perlu dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki oleh setiap karyawan serta dapat meningkatkan kreatifitas mereka. Pengembangan karyawan ini juga diharapkan akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi PT Pertamina dengan kualitas perusahaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Pengembangan juga merupakan salah satu cara yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik bagi karyawan lama maupun yang baru supaya mereka dapat mengasah kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dengan program pengembangan untuk mereka dan sebagai motivasi bagi karyawan. Selain itu, pengembangan karyawan sangat diperlukan supaya perusahaan dapat memperbaiki kualitas kerja setiap karyawan yang bekerja didalamnya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan penghasilan dari perusahaan tersebut.

PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No 1247/I Plaju Palembang adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan perusahaan minyak dan gas terbesar di Indonesia. PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II tetap terus berjaya di dunia bisnis, maka perlu didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Oleh sebab itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan menjadi salah satu hal terpenting yang perlu dilakukan oleh perusahaan. Salah satunya dengan program yang dilakukan oleh fungsi *Quality Management & Performance* pada PT Pertamina (Persero) MOR II yaitu CIP (*Continuous Improvement program*). Dengan diadakannya CIP ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi yang unggul dari yang terbaik.

Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Sebagai perusahaan yang besar dalam mengerjakan tugas utama maupun tugas lainnya, waktu pengerjaannya harus optimal.

Untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi perusahaan besar serta fungsinya sebagai penyelenggara pembangunan di bidang pekerjaan supaya mengupayakan segala cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dan lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu. Usaha peningkatan mutu tersebut salah satu di antaranya adalah dengan menerapkan manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management*). Penerapan manajemen mutu dalam perusahaan ini lebih populer dengan sebutan *Total Quality Education* (TQE).

Menurut Eko (2013:189), *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu konsep manajemen modern yang berusaha untuk memberikan respon secara tepat terhadap setiap perubahan yang ada. Dasar dari manajemen program ini dikembangkan dari konsep *Total Quality Management* (TQM), yang pada mulanya diterapkan pada dunia bisnis kemudian diterapkan pada dunia kerja

.

Secara filosofis, konsep ini menekankan pada pencarian secara konsisten terhadap perbaikan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Seperti yang dilakukan oleh PT Pertamina (persero) MOR II Palembang yang mengadakan forum presentasi CIP, yang dikoordinator oleh bagian TQM.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat bagaimana pengembangan telah banyak memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, terutama bagi karyawan pada sebuah perusahaan. Karena hal itulah penulis tertarik untuk mengambil judul laporan akhir **“Peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pertamina (persero) MOR II Palembang”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan urain diatas, maka perumusan masalah pada perusahaan ini adalah:

1. Bagaimanakah peranan Forum presentasi CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pertamina (persero) MOR II Palembang ?
2. Pengaturan waktu yang dilaksanakan dalam proses pengerjaan tugas utama karyawan dengan proses pengerjaan CIP, apakah sudah optimal ?
	1. **Ruang Lingkup Pembahasan**

Pembahasan Laporan Akhir yang akan penulis dilakukan supaya tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu hanya terbatas pada “Peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina (persero) MOR II Palembang”

* 1. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan laporan akhir ini adalah untuk mengetahui peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan pada PT Pertamina (persero) MOR II Palembang.

* + 1. **Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina (persero) MOR II Palembang.

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan mengenai peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan Pertamina (persero) MOR II Palembang.

* 1. **Metode Penelitian**
		1. **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Pertamina (persero) MOR II Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal A.Yani No. 1247 Seberang Ulu II Palembang, objek yang akan diteliti ialah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina (persero) MOR II Palembang.

* + 1. **Jenis dan Sumber Data**

Menurut Yusi dan Idris (2012:6) untuk memperoleh data tersebut secara umum dalam penelitian dikenal dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.

Data primer secara khusus dikumpulkan mengenai data karyawan yang mengikuti forum presentasi CIP (*Continuous Improvement Program*) yang dilakukan oleh PT Pertamina (persero) MOR II Palembang. Seperti halnya pengembangan seperti inisiatif dari karyawan itu sendiri terhadap penyelesaian permasahalan pekerjaan, serta data kuesioner mengenai peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan Pertamina (persero) MOR II Palembang.

1. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk, yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

Biasanya sudah dalam bentuk publikasi, Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam laporan akhir ini dengan beberapa dokumen dari PT Pertamina (persero) yang terkait dengan insentif, maupun sumber lainnya seperti; perpustakaan, internet dan referensi yang berhubungan dengan permasalahan di laporan akhir.

* 1. **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

**1.6.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:49), populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pertamina (persero) MOR II Palembang yang mengikuti forum presentasi yang berjumlah 15 orang.

**1.6.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:115), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan penulis yaitu Nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dengan istilah lain adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penulisan yang dilakukan penulis, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. **Studi Lapangan**

Studi Lapangan yaitu riset yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian secara langsung atau mendekati objek yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian tersebut, penulis mengadakan tanya jawab terhadap objek yang akan di observasi. Adapun metode yang digunakan oleh penulis dalam hal ini yaitu:

1. **Wawancara**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2010:410), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Dalam kegiatan wawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden. Karena sifatnya yang “berhadap-hadapan”, maka pemberian kesan baik terhadap responden mutlak diperlukan. Penulis melakukan wawancara langsung ke PT Pertamina (persero) MOR II Palembang untuk mendapatkan informasi yang diperlukan terkait dengan peranan CIP (*Continuous Improvement Program*) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan Pertamina (persero) MOR II Palembang.

1. **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang dapat diharapkan dari responden.

Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Pertamina (persero) MOR II Palembang yang menjadi peserta forum presentasi CIP (*Continuous Improvement Program*).

1. **Studi Pustaka**

Studi Pustaka merupakan pengumpulan data melalui buku-buku, internet dan jurnal mengenai pengembangan dan produktivitas karyawan.

* 1. **Teknik Analisis Data**
1. **Metode Kuantitatif**

Menurut Yusi dan Idris (2010:4), Metode Kuantitatif merupakan suatu metode analisis data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Penulis memperoleh data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka untuk menghitung dengan menggunakan rumus persentase tabulasi menurut (Riduwan, 2011:41).

$$P=\frac{f}{N} X 100\%$$

Besar presentasi responden yang menjawab kuesioner. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

P = angka persentase

f = frekuensi yang sedang dicari

N = jumlah responden

1. **Data Kualitatif**

Menurut Yusi dan Idris (2010:5), data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik.

Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu dari hasil wawancara, kuesioner, serta riset kepustakaan. Dengan metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan pembahasan dengan didasari oleh teori-teori yang didapatkan sebagai informasi tanpa menggunakan angka-angka.