

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengembangkan dan memelihara suatu organisasi. Dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan, karena manusialah yang melancarkan, menjalankan, menentukan, dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari berhasil atau tidak karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengevaluasi hasil dari pekerjaan tersebut, perlu dilakukan penilaian atas hasil kerja karyawan.

Dengan dilakukan peninjauan prestasi kerja, karyawan yang mendapat hasil penilaian yang baik akan diberikan suatu penghargaan atau balas jasa atas kerja mereka. Prestasi kerja juga dapat menunjukkan pada karyawan tentang kekurangan dari hasil kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka (Widodo, 2015:135) Hasil penilaian kinerja merupakan acuan untuk prosedur penyeleksian personel, menentukan promosi, menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan, wawancara bagi penilaian, kompensasi, pemindahan, dan pemberhentian. Mengingat hasil penilaian kinerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kegiatan-kegiatan yang disebutkan, maka jelaslah bahwa penilaian kinerja dalam SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) pada umumnya unsur-unsur penilaian kerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Tetapi unsur-unsur yang dipakai setiap perusahaan berbeda karena jenis pekerjaannya tidak sama.

Suatu perusahaan harus dapat memberikan standar nilai yang jelas mengenai unsur-unsur yang dinilai disuatu perusahaan, misalnya pada Hotel Garuda Mas Palembang ini dalam menilai kualitas kerja pada karyawan diberikan standar nilai 38-48 dimana nilai 38-48 yaitu suatu nilai yang ditetapkan perusahaan dalam melakukan atau tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Dan nilai 48 yaitu nilai yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

Sistem penilaian prestasi kerja ada dua yaitu penilaian yang dilakukan secara terbuka dan tertutup. Sifat terbuka yaitu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dan karyawan mengetahui hasil penilaian. Sifat tertutup hasilnya hanya diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan, untuk menjamin dan menjadi bukti atas hasil penilaian yang didapat sehingga dapat dilibatkannya pihak ketiga. Hotel Garuda Mas Palembang menggunakan sistem penilaian prestasi kerja yang bersifat tertutup dimana hasil penilaian hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan pihak ketiga (pihak yang jabatannya lebih tinggi dari pihak penilai).

Perusahaan memberikan umpan balik (feedback) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Tujuan dari penilaian ini yaitu, untuk memberikan motivasi kerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan terhadap kinerjanya yang baik. Dan bagi karyawan yang mendapatkan nilai yang kurang dari hasil penilaian kerja, maka mereka akan mendapatkan teguran dari atasan yang berupa nasihat agar nilai agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Penilaian prestasi kerja pada Hotel Garuda Mas Palembang dilakukan setiap 3(tiga) bulan sekali, dengan masa penilaian tanggal 01 Januari – 30 Maret, 01 April – 30 Juni, 01 Juli – 30 September, dan 01 Oktober – 30 Desember dengan pelaksanaan penilaian tersebut manajer menggunakan metode *Checklist*, metode ini digunakan dengan cara kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang berisi nama, NIP, Divisi/Dept/Seksi, dan Pendidikan Terakhir. Dari faktor-faktor yang dinilai diberikan bobot tertentu.

Adapun dampak negatif pada karyawan Hotel Garuda Mas Palembang tidak diadakannya penginformasian hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah dapat menurunnya pendapatan pada karyawan karena tidak ada penginformasian hasil penilaian prestasi yang bisa memotivasi karyawan. Namun dari penilaian yang sudah ada, sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan tersebut tidak langsung diberitahukan pada karyawan. Setelah penilaian prestasi kerja, karyawan yang nilainya kurang, tidak diinformasikan berapa hasil dari penilaian tersebut. Prestasi kerja karyawan akan optimal, bila diadakannya penginformasian pada karyawan yang bisa memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian prestasi kerja pada suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk menyusun Laporan Akhir dengan **PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL GARUDA MAS PALEMBANG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat pada Hotel Garuda Mas Palembang adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan pada Hotel Garuda Mas Palembang ?
2. Bagaimana menginformasikan hasil penilaian prestasi kerja karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Permasalahan

Untuk mempermudah penulisan dalam Laporan Akhir ini agar dapat terarah dengan baik dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi pembahasan dalam lingkup :

1. Pengevaluasian sistem penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
2. Penyampaian informasi terhadap hasil penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengevaluasian dan sistem penilaian prestasi kerja karyawan pada Hotel Garuda Mas Palembang
2. Untuk mengetahui bagaimana perusahaan dapat menginformasikan hasil penilaian prestasi kerja karyawannya

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi Hotel Garuda Mas Palembang dalam menjalani aktivitas manajemen sumber daya manusia khususnya untuk menetapkan kebijakan personalia dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan.
2. Sebagai masukan bagi penulis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama dibangku kuliah khususnya tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Garuda Mas Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 36 Palembang. Kemudian menjadi objek penelitian ini adalah pegawai yang ada dilingkungan Hotel Garuda Mas Palembang sebanyak 36 orang yang menjadi populasi dari penelitian ini. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah penilaian kerja (Variabel X), dan kinerja karyawan (variabel Y) pada Hotel Garuda Mas Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Umar (2013 : 130) jenis dan sumber data terbagi menjadi dua yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan secara langsung dari objek penelitian dengan cara kuesioner dan wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik misalnya data literatur seperti skripsi, kumpulan Laporan Akhir Tahunan atau jenis buku lain yang berhubungan dengan penelitian

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dibagi sebagai berikut ini :

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan ditempat yang menjadi objek yang akan diteliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, dalam hal ini adalah Hotel Garuda Mas Palembang.

Menurut Umar (2013:49-51) di dalam penelitian ilmunan, ada beberapa teknik pengumpulan data beserta perangkat pengumpul datanya masing-masing. Paparannya disajikan sebagai berikut :

- a. Angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada koresponden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Garuda Mas Palembang. Data hasil

wawancara ini merupakan data primer yang dijadikan bahan penyusunan Laporan Akhir ini. Data yang penulis dapatkan setelah melakukan penyebaran kuisisioner yaitu :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
2. Sistem evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang

b. Wawancara (*interview*)

Adalah salah satu teknik pengumpulan data. Data hasil wawancara ini merupakan data primer yang dijadikan bahan penyusunan Laporan Akhir ini. Pelaksanaannya dilakukan secara langsung dengan cara datang langsung ke perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian yaitu dengan Manajer HRD Hotel Garuda Mas Palembang. Data-data yang penulis dapatkan saat melakukan wawancara di Hotel Garuda Mas Palembang yaitu :

1. Sistem evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
2. Unsur atau kriteria pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
3. Pengisian formulir isian evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang

c. Observasi(*observation*)

Yaitu teknik menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, paduan pengamatan, dan lainnya. Data hasil observasi ini merupakan data primer yang dijadikan bahan

penyusunan Laporan Akhir ini. Penulis mendapat beberapa data hasil observasi terkait dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Hotel Garuda Mas Palembang adalah :

1. Pelaksanaan evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
2. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang
3. Metode penilaian prestasi kerja karyawan Hotel Garuda Mas Palembang

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berkenaan dengan topik dan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat dijadikan bahan penyelesaian. Data hasil dari Riset Kepustakaan merupakan data sekunder yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk diagram dan tabel. Adapun literatur dasar dan tabel-tabel yang digunakan sebagai bahan penyusunan Laporan Akhir yaitu :

- a. Literatur-literatur terkait dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan
- b. Modul Pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Garuda Mas Palembang yang dimana jumlahnya adalah 36 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2008:116). Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh (*Saturation Sampling*), yaitu seluruh karyawan Hotel Garuda Mas Palembang yang berjumlah 36 orang.

1.5.5 Analisis Data

Metode penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (*Saturation Sampling*). Menurut Sugiono (2008:122) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Garuda Mas Palembang sebanyak 37 orang. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel.

Metode pembahasan Laporan Akhir ini menggunakan dua metode yaitu:

1. Metode Kualitatif Deskriptif

Menurut Umar (2013:37-38) metode kualitatif deskriptif yaitu pengumpulan, penyampaian wawasan, menganalisa, memberikan uraian serta keterangan singkat terhadap data yang ada sehingga kesimpulan yang diambil mendekati kenyataan yang ada.

Penulis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif pada Hotel Garuda Mas Palembang. Penulis menggunakan data referensi beberapa buku-buku bacaan dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia khususnya tentang penilaian prestasi kerja karyawan

2. Metode Kuantitatif Deskriptif

Merupakan data statistik berbentuk angka-angka baik secara langsung yang digali dari hasil penelitian maupun pengelolaan

berupa kuesioner dengan menggunakan rumus persentase tabulasi menurut Supranto (2008:28) sebagai berikut :

$$\text{Hasil Persentase} = \frac{\sum x}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

$\sum x$ = Jumlah jawaban

N = Jumlah sampel

1.5.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman. Menurut Sugiyono (2008:137) Skala Guttman akan didapat jawaban yang tegas, yaitu “ya-tidak”, “benar-salah”, “pernah-tidak pernah”, “positif-negatif” dan lain-lain. Jika seseorang menyisakan pertanyaan yang kurang berbobot lebih berat, ia akan mengiyakan pertanyaan yang berbobot lainnya.. Jika seseorang menyatakan tidak terhadap pernyataan sikap tertentu dari sederetan pernyataan itu, ia akan menyatakan lebih dari tidak terhadap pernyataan berikutnya. Skala Guttmanialah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Skala Guttman dapat dibuat bentuk pilihan ganda dan bisa juga dapat dibuat dalam bentuk pilihan checklist.

