

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dan mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Tenaga kerja bagi suatu perusahaan juga merupakan kekayaan dan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan serta dapat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawati, 2008: 3), sedangkan Sadili Samsudin (2006: 22), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi yang dimiliki karyawan. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan yaitu dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai

dengan tugas dan tanggung jawabnya (Prabu Mangkunegara, 2009: 69).

Penilaian prestasi kerja karyawan harus dilakukan secara sistematis, untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi atau penentuan imbalan.

Penilaian prestasi kerja karyawan tidak hanya di lihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tetapi lebih kepada hasil atau target yang dicapai oleh karyawan, cara karyawan dalam bekerja, dan waktu kerja karyawan. Karyawan tidak hanya membutuhkan materi semata, akan tetapi mereka juga membutuhkan penghargaan atas hasil kerja mereka yang berupa penilaian terhadap kinerjanya. Hal ini sangat diperlukan guna untuk memotivasi kinerja karyawan agar terpacu untuk memberikan yang terbaik dan menguntungkan bagi perusahaan melalui hasil kerja yang dilakukan. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja karyawan, memudahkan pimpinan untuk lebih mengetahui tentang kemajuan dan kemunduran terhadap hasil pekerjaan karyawannya.

CV Putra Kembar adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Jasa angkutan Dump truck dan Exavator yang mengangkut pupuk, CPO dan sawit. Perusahaan ini telah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan menggunakan Daftar Penilaian Kinerja Karyawan. Dalam Daftar Penilaian Kinerja pada CV Putra Kembar Palembang terdapat unsur yang dinilai seperti tanggung jawab, kejujuran, hasil kerja, ketaatan dan kerjasama.

Hasil wawancara dengan Pimpinan CV Putra Kembar, perusahaan ini melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya setiap 6 (enam) bulan sekali oleh pimpinan, dan pimpinan tidak memakai daftar penilaian kinerja karyawan. Pimpinan hanya mengamati kinerja karyawan dan memberikan kompensasi langsung jika karyawan tersebut kinerjanya baik dan hanya sebagian karyawan yang diberikan kompensasi oleh pimpinan. Mereka mengatakan bahwa karyawan merasa pimpinan tidak adil dalam menilai kinerja karyawan yang hanya mengamati sebagian karyawannya saja,

pimpinan seharusnya melakukan penilaian karyawan dengan menilai seluruh karyawan dengan daftar penilaian kinerja, tetapi daftar penilaian tersebut belum dijalankan secara optimal dan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja karyawan belum memenuhi unsur-unsur yaitu Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan (Sastrohadiwiryo, 2007: 235).

Penilaian yang dilakukan oleh CV Putra Kembar tersebut hanyalah sebuah penilaian baku yang tidak ada pengaruhnya untuk semua karyawan. Penilaian tersebut tidak mempengaruhi gaji yang mereka terima, dengan seperti itu karyawan jadi tidak begitu peduli dengan hasil penilaian melalui penilaian kinerja karyawan tersebut karena tidak ada pengaruhnya untuk jabatan dan gaji mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan seharusnya dijalankan dengan sistematis, mulai dari menilai unsur-unsur dalam penilaian kinerja, mengevaluasi terhadap penilaian, memberikan efek atau pengaruh kepada karyawan, agar bisa termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Karena, salah satu tujuan dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi, kinerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dihadapi CV Putra Kembar Palembang, maka penulis tertarik untuk mengangkat hal diatas dalam sebuah Laporan Akhir dengan judul **“ANALISA PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA KEMBAR PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat berbagai indikasi yaitu belum terpenuhi unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja, tidak memberikan pengaruh terhadap gaji atau jabatan, dan penilaian tersebut belum memberikan efek atau pengaruh terhadap motivasi karyawan. Maka permasalahan yang dihadapi oleh CV Putra Kembar yaitu Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan pada CV Putra Kembar belum berjalan dengan baik.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk mempermudah penulis dalam membahas permasalahan yang ada dan agar penulisan laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan, yaitu pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada CV Putra Kembar Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada CV Putra Kembar dan memberikan usulan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan atau pengetahuan mengenai pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan CV Putra Kembar Palembang.

## 2. Bagi Instansi

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

## 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis atau orang lain yang berkepentingan untuk melanjutkan penelitian ini lebih lanjut dan dapat dijadikan sebagai sumber bacaan.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penyusunan Laporan Akhir ini, penulis mengambil objek penelitian pada CV Putra Kembar Palembang yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Km. 9 Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Suliyanto (2005: 131) dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari wawancara dengan pimpinan dan memberikan kuesioner kepada karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang didapatkan dari CV Putra Kembar, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini penulis melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan laporan akhir,

penulis membaca literatur-literatur Manajemen Sumber Daya Manusia serta buku-buku yang berhubungan dengan laporan akhir penulis.

### **1.5.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian (Suliyanto, 2005: 96), Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada CV Dua Putra Kembar dengan jumlah karyawan 30 Orang.

#### **2. Sampel**

Unit pengambilan sampel adalah sekelompok elemen yang tidak tumpang tindih dengan populasi. Kerangka sampel studi adalah representasi fisik dari objek individu, kelompok, yang sangat penting dalam penentuan sampel. Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari unit populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 122). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau sedikit. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 sampel.

### **1.5.4 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan guna penulisan laporan ini. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data yang digunakan oleh penulis, yaitu:

## 1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Suatu metode untuk mendapatkan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke lokasi CV Putra Kembar Palembang dengan menggunakan metode sebagai berikut:

### a. Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan Pimpinan dan Karyawan CV Putra Kembar Palembang yang dalam hal ini berwenang memberikan informasi dan data-data yang diperlukan penulis dalam menulis Laporan Akhir ini, untuk mendapatkan keterangan langsung mengenai data-data karyawan di perusahaan.

### b. Kuesioner

Penulis mengumpulkan data mengenai karyawan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan CV Putra Kembar Palembang, guna memperoleh data yang berkenaan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku yang relevan dan referensi yang nantinya dapat digunakan dalam mencari solusi dan permasalahan yang ada.

### **1.5.5 Analisa Data**

Untuk menganalisa data-data yang penulis peroleh pada CV Putra Kembar Palembang, maka Penulis menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Adapaun pengertiannya menurut Suliyanto 2005:11) yaitu:

#### a. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka atau bilangan, sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan

atau kalimat. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, yaitu pengambilan data-data yang mengenai pelaksanaan penilaian kinerja dan wawancara.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka baik secara langsung yang digali dari hasil penelitian maupun pengolahan berupa kuesioner yang penulis sebarkan kepada responden.

Pengelolaan data pada CV Putra Kembar dengan menggunakan Analisis Deskriptif Presentase. Deskriptif Presentase ini diolah dengan cara frekuensi dibagi dengan jumlah responden dikalo 100 persen, seperti dikemukakan Sudjana (2001: 129) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- P : Presentase
- F : frekuensi
- N : Jumlah responden
- 100% : Bilangan tetap

Menurut Supranto (2007: 37), Hasil dari perhitungan dari presentase yang diperoleh yaitu:

Keterangan: Kriteria Interpretasi Skor

Angka 0% - 20% = Sangat Lemah

Angka 21% - 40% = Lembah

Angka 41% - 60% = Cukup Kuat

Angka 61% - 80% = Kuat

Angka 81% - 100% = Sangat Kuat