

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam dunia yang kompetitif ini, perusahaan atau organisasi selalu bersaing untuk dapat menciptakan keunggulan dari pesaing-pesaingnya di pasar. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang yang saling bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia dalam organisasi akan bergerak sebagai *brainware* untuk mengoperasikan dan mengelola semua sumber daya organisasi.

Sudah menjadi kewajiban bagi karyawan untuk mampu memberikan kinerja yang baik dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2008:257). Penilaian tersebut berguna untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi. Melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia didalam organisasi akan sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi.

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan ini, perusahaan dapat menentukan kebijakan-kebijakan selanjutnya sebagai pembuat keputusan tentang berbagai hal, misalnya perekrutan dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan, penempatan posisi, pemberhentian kerja, sampai program kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal maupun informal. Perbedaan penilaian secara formal dan informal terdapat pada waktu penilaian yang dilakukan

dan cara penyampaian penilaian. Penilaian kinerja secara formal dilakukan dalam interval waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, yaitu 6 bulan sekali dan setahun sekali, sedangkan penilaian informal dilakukan setiap hari dengan cara mengamati langsung kinerja karyawan dan langsung menginformasikan kepada karyawan tentang baik buruknya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas.

Demikian halnya dengan PT Adhi Pratama Perkasa dimana karyawannya merupakan faktor penting penentu keberhasilan. PT Adhi Pratama Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keamanan di OPI *Mall* Palembang yang beralamat di jalan K.H. Bastari Jakabaring. Keamanan merupakan salah satu aspek yang dipertimbangkan pengunjung dalam menentukan tempat yang ingin dikunjungi. *Mall* dengan tingkat keamanan yang rendah, misalnya sering terjadi kecopetan, keributan didalam *mall* dan seringnya terjadi pencurian akan memberikan citra yang buruk dimata pengunjung sehingga kurang diminati sedangkan *mall* yang memiliki tingkat keamanan yang tinggi akan membuat para pengunjung merasa nyaman, aman, dan pengunjung tidak ragu untuk mendatangi *mall* tersebut. Hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi pemilik *mall* dan pengguna *mall* lainnya. Maka dari itu kinerja yang baik dibidang keamanan sangat dibutuhkan untuk menarik minat para pengunjung. Untuk mengetahui baik atau buruknya kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan keamanan di OPI Mall Palembang, PT Adhi Pratama Perkasa melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan selama 3 bulan sekali. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kemampuan, kelebihan serta kekurangan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan juga sebagai dasar seorang pimpinan untuk membuat keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, penempatan posisi, promosi, tingkat upah atau kompensasi serta berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Namun, masih terdapat karyawan PT Adhi Pratama Perkasa yang belum mengetahui tentang penilaian kinerja karyawan yang perusahaan terapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan observasi dan membuat laporan akhir dengan judul “Penilaian Kinerja Karyawan PT Adhi Pratama Perkasa di OPI Mall Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian di PT Adhi Pratama Perkasa ini, yaitu bagaimana pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan PT Adhi Pratama Perkasa?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan laporan ini agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memberi batasan pembahasan yaitu mengenai pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja yang telah pimpinan lakukan pada PT Adhi Pratama Perkasa di wilayah kerja OPI Mall Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan sekuriti pada PT Adhi Pratama Perkasa.
2. Untuk mengetahui pandangan karyawan tentang penilaian kinerja karyawan yang pimpinan lakukan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat membandingkan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia selama kegiatan perkuliahan dengan penilaian kinerja karyawan yang diterapkan di PT Adhi Pratama Perkasa.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk mengetahui apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga praktek penilaian kinerja dapat terlaksana dengan maksimal.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Marzuki (2005:59), informasi atau data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, data dari tangan pertama (data primer), dan data dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer dalam penyusunan laporan ini penulis dapatkan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan dan kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan sekuriti pada PT Adhi Pratama Perkasa.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, misalnya diambil dari dokumen-dokumen perusahaan yang berupa data karyawan, serta aturan-aturan kerja sekuriti PT Adhi Pratama Perkasa.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1.5.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro dalam Yusi dan Idris (2009:59), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sekuriti pada PT Adhi Pratama Perkasa.

1.5.2.2 Sampel

Menurut Yusi dan Idris (2009:60), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:122). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi hanya sebanyak 72 orang karyawan, sehingga sampel yang akan digunakan berjumlah 72 orang.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik:

1. Riset Lapangan

a. Wawancara (Interview)

Menurut Yusi dan Idris (2009:108), wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara langsung dengan pimpinan PT Adhi Pratama Perkasa mengenai penilaian kinerja karyawan .

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara (Yusi dan Idris:2009,113). Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan topik permasalahan dan akan disebarakan kepada seluruh karyawan sekuriti di PT Adhi Pratama Perkasa yang berjumlah 72 orang.

2. Riset Kepustakaan

Penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan membaca buku-buku referensi dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

1.5.4 Analisa Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode analisa data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2010:5), data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Dalam penelitian ini data kualitatif yang dimaksud yaitu informasi-informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, serta buku-buku referensi yang berkaitan dengan apa yang sedang penulis teliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) (Kuncoro, 2003:124). Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban para karyawan dalam kuesioner yang penulis bagikan, dengan menggunakan rumus persentase menurut Riduwan (2010:41) sebagai berikut:

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Total skor yang didapat}}{\text{Skor maksimal}} \times 100\%$$

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman. Dalam pengukuran skala Guttman ini didapat jawaban yang tegas, yaitu “ya-tidak”; “benar-salah”; “pernah-tidak pernah”; “positif-

negatif”; dan lain-lain. Pada skala Guttman hanya ada dua interval yaitu “setuju” dan “tidak setuju”. Skala Guttman selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam bentuk *checklist* (Sugiyono, 2008:137).