

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern sekarang ini banyak terjadi perubahan diberbagai bidang antara lain dibidang perekonomian terutama dibidang industri. Perubahan ini terjadi di negara maju maupun berkembang. Untuk menghadapi perkembangan perekonomian membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas. Sumber daya manusia terjadi sangat penting dalam suatu perusahaan. Hubungan yang sangat penting tersebut disebabkan antara lain adanya perubahan pandangan terhadap karyawan. Karyawan merupakan perencana, pelaku dan penentu didalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah karyawan merupakan masalah yang penting bagi perusahaan. Kalau dulu karyawan dianggap sebagai faktor produksi, seperti mesin, maka pandangan yang populer saat ini menganggap karyawan sebagai salah satu mitra untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu cara yang harus ditempuh perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan yaitu dengan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Mangkuprawira (2004:166). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan

menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Hasil penilaian dapat dilihat kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur menurut Rivai (2011:548-549).

Penilaian prestasi kerja tidak dapat hanya dilihat dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan, tetapi juga secara formal yaitu menilai efektivitas pelatihan, pengkajian, promosi atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan atau hasil kerja mereka yang berupa penilaian prestasi kerjanya. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja karyawan, memudahkan pimpinan untuk lebih mengetahui tentang kemajuan dan kemunduran terhadap hasil pekerjaan karyawannya.

PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) bergerak di bidang penjualan mobil Ford merupakan Perusahaan sebagai Main Dealer Mobil Ford untuk wilayah Sumsel dan Jambi. Lokasi PT. Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) berkedudukan di Palembang, yang telah diumumkan di salah satu media di Indonesia pada tanggal 4 Februari 2005. PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) menggunakan metode *rating scale* dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawannya. Dalam formulir penilaian karyawan PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) terdapat aspek-aspek penilaian seperti Kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, prakarsa, kerja sama dan, kepemimpinan.

Penilaian prestasi kerja dilakukan setahun sekali yang dilaksanakan langsung oleh pimpinan secara tertutup tanpa diberitahukan kepada karyawan. Pada perusahaan ini tidak adanya tim penilaian untuk mengamati pekerjaan karyawan setiap hari jadi pihak pimpinan hanya menilai hasil pekerjaan dengan cara melihat perkembangan kinerja karyawan selama satu tahun. Sistem penilaian prestasi kerja pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) masih menemui kendala-kendala salah satunya adalah tidak adanya tim penilaian secara khusus dalam penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja tidak diinformasikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apakah pekerjaannya telah dilakukan dengan sangat baik, cukup atau kurang bahkan tidak baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, sistem penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Citra Abadi Indah (Ford Palembang) masih belum maksimal, maka penulis tertarik untuk menyusun laporan akhir dengan judul “**PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN Pada PT CITRA ABADI INDAH CEMERLANG (FORD PALEMBANG) ”** .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) adalah sebagai berikut:

1. Belum adanya tim penilaian khusus dalam penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penilaian prestasi kerja tidak diinformasikan kepada karyawan PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok yang dihadapi oleh PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) yaitu “Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan belum berjalan dengan baik”.

1.3 Ruang Lingkup Permasalahan

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

1. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
2. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan
3. Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja
4. Mendiskusikan Penilaian Bersama Karyawan

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui hasil penilaian prestasi kerja karyawan Pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang).
2. Untuk mengetahui sejauh mana penilaian prestasi kerja karyawan PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang).

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) untuk menetapkan kebijakan personalia dalam pekerjaan.
2. Sebagai masukan bagi penulis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk menetapkan teori-teori yang telah diperoleh Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) yang beralamat Jalan Mayor Santoso No. 3138 A Palembang. Kemudian menjadi objek penelitian ini adalah pegawai yang ada dilingkungan PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) sebanyak 43 orang yang menjadi informan dari penelitian ini.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer

Menurut Kountur (2009: 178-182) . Data primer Adalah data yang dikumpulkan penelitian dari sumber utamanya. Misalnya dengan cara kuisoner dan wawancara langsung kepada karyawan dan pimpinan PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang).

2. Data Sekunder

Adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda. Data tersebut dapat berupa literatur akhir dan buku yang berhubungan dengan penelitian.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, adapun metode-metode tersebut yaitu sebagai berikut:

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 PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang).

Menurut Sugiono (2008: 194-203), ada beberapa teknik pengumpulan data beserta perangkat pengumpulan data masing-masing sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu kuisoner dan wawancara. Kuisoner dan wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Instrument yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.

b. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan atau para karyawan mengenai masalah yang diteliti.

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.

1.5.4 Teknik Analisa Data

Metode penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh (Saturation Sampling)*. Menurut Sugiono (2001:78) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) sebanyak 43 orang. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Metode pembahasan Laporan Akhir ini menggunakan dua metode yaitu:

1. Metode Kualitatif Deskriptif

Menurut Umar (2003:36-37) metode kualitatif deskriptif yaitu pengumpulan, mencatat, menganalisa, dan memberikan uraian serta keterangan singkat terhadap data yang ada sehingga kesimpulan yang diambil mendekati kenyataan yang ada.

Penulis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif pada PT Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang) sebanyak

43 karyawan. Penulis menggunakan data resensi 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 (1997:55-68) sebagai berikut :

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

Keterangan :

$\sum x$ = Jumlah jawaban

N = Jumlah sampel

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Penulis menggunakan sistematika penulisan yang memberikan gambaran secara garis besar sehingga terdapat hubungan antara bab-bab terdahulu dengan bab berikutnya. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan gambaran bagi penulis untuk dapat memberikan gambaran secara grafis susunan dan isi dari laporan agar mudah dimengerti dan dipahami, sehingga dapat menggambarkan hubungan antara bab yang sekarang dan bab sebelumnya, yang mencakup:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Perumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian
 - 1.4.1 Tujuan Penelitian
 - 1.4.2 Manfaat Penelitian
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Teknik Analisa Data

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- 1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia
- 1.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
- 1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja
- 1.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja
- 1.5 Jenis-jenis Penilaian Kinerja
- 1.6 Aspek-aspek yang dinilai
- 1.7 Proses dan Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan
- 1.8 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

- 1.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 1.2 Visi dan Misi Perusahaan
- 1.3 Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas Kerja
 - 1.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

1.3.2 Pembagian Tugas Kerja

1.4 Produk-produk dalam Perusahaan

1.5 Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT
Citra Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Prosedur Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Citra
Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang)

4.2 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra
Abadi Indah Cemerlang (Ford Palembang)

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

