

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini sebuah organisasi atau perusahaan dihadapi dengan sebuah tantangan dan persaingan yang sangat ketat. Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah, menuntut sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, agar mampu bersaing dengan kompetitor baru yang muncul. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memajukan perusahaan.

Berbagai masalah sumber daya manusia terus bermunculan dan menjadi perhatian bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan pada tingkat persaingan bisnis yang semakin hari semakin ketat. Di mana agar perusahaan tetap mampu bersaing dengan para kompetitor, maka sumber daya manusia berperan sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Dengan demikian aspek penilaian prestasi kerja karyawan berperan penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini perlu dilakukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan apakah sudah baik, cukup, ataupun kurang dan serta untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan, berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja.

Dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja tersebut, pihak perusahaan dapat mengetahui dan membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi serta dapat berusaha memperbaiki tingkat prestasi bawahan mereka, misalnya manajer menegur kesalahan kecil yang dilakukan karyawan atau manajer memuji apabila karyawan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Informasi seperti ini mempunyai keuntungan karena karyawan dapat

memperoleh *feedback* atau umpan balik secara langsung setelah karyawan melakukan kesalahan atau keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Siswanto dalam Simanjuntak (2015:24) yaitu kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan, dan kualitas kerja.

PT Mensa Bina Sukses Palembang merupakan salah satu perusahaan besar farmasi (PBF) yang ada di Palembang dan merupakan distributor alat-alat kesehatan, farmasi, dan kosmetik yang beralamat di Jalan Letjen Harun Sohar Komplek Palembang Star No. B.07, Kel. Kebun Bunga Kec. Sukarame Palembang. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan penilaian satu tahun sekali yaitu pada saat bulan Desember tiap tahunnya. Serta penilaian prestasi kerja yang dinilai langsung oleh atasan setiap masing-masing divisi dan hasilnya pun hanya diketahui oleh setiap individu karyawan. Dan apabila karyawan tersebut berprestasi maka *reward* yang akan di dapatkan yaitu berupa kenaikan gaji.

Namun, dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dari 7 divisi yang dimiliki PT Mensa Bina Sukses Palembang ada salah satu divisi yang memiliki permasalahan dengan penilaian kinerja yaitu pada divisi pharma. Ini terlihat pada tabel keluhan penilaian prestasi kerja karyawan di bawah ini:

**Tabel 1.1**

**Kendala pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan  
Pada divisi pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang**

No.	Nama	Keluhan tentang Prestasi Kerja
1.	Misto, Randy, dan Emanuel	Tidak di informasikan hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan 2 tahun terakhir.
2.	Dharmayanto dan Carolus	Tidak mengetahui adanya penilaian prestasi kerja karyawan di perusahaan.

(Sumber: data diolah dari hasil wawancara dengan staf divisi pharma, 2018)

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai cara pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada divisi pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang yang seharusnya di dasarkan pada standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Penulis memilih PT Mensa Bina Sukses Palembang sebagai tempat untuk dijadikan sebuah penelitian mengenai **“PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PHARMA PT MENSA BINA SUKSES PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas. Maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada divisi pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang?”

## **1.3 Ruang Lingkup**

Agar penulisan laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan dibahas yaitu: pelaksanaan Penilaian prestasi kerja karyawan pada divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka menjadi tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penulisan laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.

2. Penelitian ini bisa membuka wawasan menulis dan menambah pengetahuan mengenai penilaian prestasi kerja suatu perusahaan.
3. Untuk mereka yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian serta perbandingan dalam mendapatkan hasil yang lebih baik nantinya, khususnya bagi yang ingin mengadakan penelitian tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan bagi yang membacanya terutama mengenai penilaian prestasi kerja.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar dalam pembahasan permasalahan akan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan. Untuk itu penulis membatasi ruang lingkup penelitiannya pada DIVISI PHARMA PT MENSA BINA SUKSES PALEMBANG yang beralamat di Jl. Letjen Harun Sohar Komplek Palembang Star No. B.07, Kel. Kebun Bunga Kec. Sukarame Palembang. Objek penelitian ini adalah sebanyak 5 karyawan.

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

Menurut Yusi dan Idris (2009:103) berdasarkan cara memperolehnya, data dapat dibagi menjadi dua sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer yang akan dikumpulkan ialah data yang diperoleh dengan cara tanya jawab kepada manajer HR & GA serta kuesioner kepada karyawan PT Mensa Bina Sukses Palembang, sehingga penulis

mendapatkan data yang lengkap yang berhubungan dengan laporan akhir.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari luar perusahaan. Dalam hal 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**

#### **1.5.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:215).

Wilayah generalisasi yang dimaksud disini adalah divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang.

#### **1.5.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:8). Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan pada divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang yang berjumlah 5 orang.

### **1.5.4 Metode Pengumpulan Data**

Penulis melakukan berbagai macam metode pengumpulan data, agar mendapatkan data-data yang diperlukan guna penulisan laporan ini. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Riset Lapangan

Suatu Metode untuk mendapatkan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke lokasi PT Mensa Bina Sukses Palembang menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian HR & GA PT Mensa Bina Sukses 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.

b. Kuesioner

Penulis mengumpulkan data mengenai karyawan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan pada divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang guna memperoleh data yang berkenaan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.

2. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku dan referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di instansi.

### 1.5.5 Analisis Data

Pembahasan yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kualitatif Menurut Sugiyono (2013:335) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Penulis menggunakan metode analisis kualitatif pada karyawan divisi Pharma PT Mensa Bina Sukses Palembang. Penulisan ini juga menggunakan data referensi beberapa *literature* yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia khususnya mengenai penilaian prestasi kerja karyawan.

2. Kuantitatif Menurut Yusi dan Idris (2016:108) adalah data yang diukur dalam dalam suatu skala numerik (angka). Data statistik berbentuk angka-angka baik secara langsung yang diambil dari pengelolaan berupa kuisisioner menggunakan skala Likert. Persentase ini diolah dengan cara total skor penelitian dibagi dengan skor ideal (skor tertinggi dari skala Likert dikali jumlah responden) dikali dengan 100%, dengan rumus sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi skor

Total Skor Penelitian : Jawaban responden x Bobot nilai

Skor Ideal : Bobot nilai tertinggi x jumlah responden

**Tabel 1.2**  
**Pengukuran Skala Likert**

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Tabel 1.3**  
**Interpretasi skor jawaban responden**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Rendah	0% - 20%
2.	Rendah	21% - 40%
3.	Sedang/Netral	41% - 60%
4.	Tinggi	61% - 80%
5.	Sangat tinggi	81% - 100%