BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Guna mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berpengaruh untuk mengoperasikan dan mengelolah semua sumber daya perusahaan.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2016:176) "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planing*) suatu organisasi".

Sedangkan menurut Siswanto dalam Sandy (2015:11) "Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka dari itu sangat penting bagi seorang karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya untuk perusahaan."

Menurut Kasmir (2016:184) menyatakan "Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur".

Penilaian tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dengan peningkatan kinerja dari karyawan didalam perusahaan akan sangat berpengaruh bagi perusahaan tersebut. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan dan membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Demikian juga dengan PT. Sapphire Prima Mandiri dimana karyawan sangat berperan penting dan sebagai penentu kemajuan bagi perusahaan.

Saat wawancara bersama pimpinan PT. Sapphire Prima Mandiri, pimpinan melakukan penilaian kinerja lalu hasilnya dibawa ke direktur dan direkturlah yang menentukan nilai dari hasil penilaian kinerja tersebut dan karyawan tidak tahu hasil dari penilaian yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan hanya memberi tahu sedikit dari penilaian tersebut seperti garis besarnya atau penyebutan nilai antara 10% sampai 100%, dan juga Pimpinan hanya memberitahu bahwa karyawan harus lebih baik lagi dalam bekerja seperti mereka harus lebih menanamkan rasa kekeluargaan. Padahal dengan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut karyawan dapat meningkatkan kembali kinerjanya yang masih kurang.

PT. Sapphire Prima Mandiri atau PSCC *(Palembang Sport Convention Center)* merupakan tempat atau venue terbaik di Palembang saat ini. PSCC juga dibuat untuk mengakomodasi beragam *Event* dengan standar nasional & internasional. Selain untuk event olahraga, PSCC juga dapat digunakan untuk *event* lain seperti Konser musik, Teater, Orkestra, Wisuda, Pameran atau acara pernikahan dan seluruh kegiatan yang memiliki massa serta jumlah penonton besar sekitar 5000 orang. Sampai saat ini, PSCC telah menjadi tempat terselenggaranya berbagai kegiatan seperti: Mandiri Fiesta, DBL, Asean *Basketball League*, Indonesia *Open Grand Prix Gold* - Bukit Asam, KONI Sumatera Selatan, Olimpiade Olahraga Siswa Nasional, Istaf Super Series & *Islamic Solidarity Games* 2013, serta banyak lagi *event- event* yang kegiatan besar lainnya.

Mengingat kinerja karyawan sangat penting, perlu diketahui seberapa tepat pimpinan menilai karyawan tersebut apakah karyawan tersebut telah menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan. Guna mengetahui baik buruknya kinerja

karyawan di PT. Sapphire Prima Mandiri ini perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan PT. Sapphire Prima Mandiri.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik dalam pembuatan laporan akhir dengan mengambil judul "Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian di PT. Sapphire Prima Mandiri, yaitu:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri?
2. Bagaimana pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja di PT. Sapphire Prima Mandiri ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penulisan laporan ini agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memberi batasan pembahasan yaitu mengenai

1. Penilaian kinerja yang telah dilakukan pimpian pada PT. Sapphire Prima Mandiri.
2. Pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri.
2. Untuk mengetahui pandangan karyawan tentang penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pimpinan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

   Penulis dapat membandingkan pengetahuan yang telah didapat dalam pelajaran bidang Manajemen Sumber Daya Manusia selama kegiatan perkuliahan dengan penelitian kinerja karyawan di PT. Sapphire Prima Mandiri.
2. Bagi Perusahaan Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk dapat meningkatkan dan memperbaiki apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan, sehinggah dapat diketahui sejauh manakah perusahaan dapat meningkatkan kembali penilaian kinerja karyawan tersebut.

1.5 Metodelogi Penelitian

1.5.1 Jenis data dan Sumber data

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer

   Pengertian dari data primer menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan “Data primer ialah yang definisinya dibuat oleh orang atau diambil sendiri sebagai pengumpul data atau unit yang mengumpulkan data”. Data primer dalam penyusunan laporan ini penulis dapatkan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri.

2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan ”Data sekunder ialah yang definisi operasionalnya tidak dibuat oleh orang atau unit pengumpulan data”. Misalnya di ambil dari dokumen-dokumen dari perusahaan PT. Sapphire Prima Mandiri dan Jurusan Administrasi Bisnis.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:224) mengatakan “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data (dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”. Dalam penelitian ini penulis langsung melakukan wawancara dengan pimpinan PT. Sapphire Prima Mandiri.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (dikutip oleh Sugiyono 2015:230) mengatakan “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Dalam penelitian ini penulis akan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan di PT. Sapphire Prima Mandiri.

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.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015:148). “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun pada penilitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sapphire Prima Mandiri.

2. Sampel

   Menurut (Sugiyono, 2015:149). "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono, 2013:122-123). "Sampling Jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil" Teknik ini digunakan karena jumlah populasi pada PT. Sapphire Prima Mandiri sebanyak 31 orang karyawan, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 31 orang.

1.5.4 Analisis Data

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

1. Data Kualitatif

   Pengertian data Kualitatif menurut Kuncoro (2013:145) "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 bekaitan dengan apa yang sedang pemulis teliti.

2. Data Kuantitatif

   Pengertian data Kuantitatif menurut Kuncoro (2013:145) "Data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka)". Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban para karyawan dalam kuesioner yang penulis bagikan dengan rumus persentase menurut Riduwan dan Akdon (2013:18) sebagai berikut:

$$IS = \frac{Total\ skor\ penelitian}{Skor\ ideal} x\ 100\%$$

Keterangan:

IS : Indeks Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban responden *x* Bobot nilai

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi *x* Jumlah responden

Setelah menentukan persentase, maka dapat digolongkan persentase tersebut dalam Kriteria Interpretasi Skor item sebagai berikut menurut Ridwan dan Akdon (2013:18) :

a. Angka 0%-20% = Sangat Lemah
b. Angka 21%-40% = Lemah
c. Angka 41%-60% = Cukup
d. Angka 61%-80% = Kuat
e. Angka 81%-100% = Sangat Kuat

Untuk mengetahui sejauh mana pandangan karyawan terhadap penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan, maka digunakan analisis tingkat kepentingan dengan menggunakan skala Likert, dengan batasan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pengukuran Dengan Menggunakan Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Maryuliana, dkk , 2016