

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu didalam terwujudnya tujuan perusahaan. Masalah manusia merupakan masalah yang umum bagi setiap perusahaan. Semakin besar perusahaan, maka akan semakin kompleks masalah yang dihadapinya. Maka dari itu, kompleksitas masalah yang dihadapi perusahaan yang sangat memerlukan perhatian yang cukup serius didalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai kualitas dan produktivitas yang tinggi. Keinginan tersebut dapat terlaksana bila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat ditepuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan para karyawan adalah dengan melaksanakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara-cara yang diinginkan oleh para atasan mereka. Dengan melaksanakan penilaian tersebut, para atasan dapat berusaha memperbaiki tingkat prestasi bawahan mereka. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Dimana penilaian kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah semangat dan kualitas kerja karyawan.

Sehubungan dengan adanya penilaian kinerja, maka prestasi kerja tidak hanya dilihat dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seseorang karyawan, tetapi juga ditujukan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan atau hal-hal yang khusus yang sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan yang dijabatinya.

Informasi yang akurat dari penilaian kinerja setiap individu organisasi sangat diperlukan untuk perencanaan karir bagi para karyawan tersebut.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung dihadapkan pada tuntutan masyarakat yang menghendaki kualitas yang unggul, jika hal tersebut tidak terpenuhi, maka masyarakat (konsumen) akan beralih pada layanan jasa competitor atau jasa yang sejenis. Pada tingkat persaingan di jasa sektor pos sedemikian tinggi dan semakin ketat.

Penilaian kinerja yang tidak efektif akan mengakibatkan dari hasil penilaian tersebut tidak memberikan semangat kerja kepada individu yang dimiliki. Evaluasi hasil kerja yang kurang baik tidak dapat merangsang peningkatan pengembangan rasa tanggung jawab dan tidak mampu menaikkan keterampilan karyawan tersebut. Evaluasi hasil kerja juga dapat bersifat memberi semangat kerja, serta apa yang di harapkan dari kinerjanya. Penilaian kinerja karyawan secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif dari para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat petingnya Penilaian Kinerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka penulis melakukan praktek kerja lapangan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung, di mana hasilnya penulis tuangkan dalam Laporan Tugas Akhir dengan judul **“ TINJAUAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR WILAYAH USAHA POS V BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perlu kiranya untuk mengidentifikasi masalah yang timbul. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan permasalahan dan memperjelas arahan sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas. Masalah-masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Faktor-faktor apa saja dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung?
2. Metode apa dalam Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung?
3. Usaha apa untuk mengatasi hambatan dalam Penilaian Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Kerja Praktek**

Kerja praktek yang dilakukan ini dimaksudkan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan dalam rangka penulisan laporan tugas akhir untuk memenuhi syarat Tugas Akhir (TA) Diploma III pada Universitas Widyatama.

Adapun tujuan kerja praktek yang dilakukan dalam penyusunan laporan tugas akhir adalah :

1. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung?
2. Untuk mengetahui Metode apa dalam Penilaian Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Wilpos V Bandung ?
3. Untuk mengetahui Usaha apa dalam mengatasi hambatan di PT Pos Indonesia (Persero) Kanwil Pos V Bandung?

## **Kegunaan Laporan Tugas Akhir**

### **1. Bagi Penulis**

Dengan hasil kerja praktek ini, penulis memperoleh ilmu yang bermanfaat dan sangat berguna di masa yang akan datang.

### **2. Bagi Perusahaan**

Harapan dari kerja praktek ini, dapat memberi masukan kepada perusahaan, bagaimana yang seharusnya penilaian kinerja yang di masa sekarang dan yang akan datang, guna meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan.

### **3. Aspek Pengembangan Ilmu**

Dapat memberi wawasan di dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan mengetahui kekurangan-kekurangan dan manfaat dari penilaian kinerja.

## **Metodologi Laporan Tugas Akhir**

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang tujuan penyelidikannya adalah untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya sehubungan dengan materi yang menjadi bahan laporan disertai interpretasi kecukupannya.

Menurut **Moh. Nazir** (1988: 63) tentang metode diskriptif sebagai berikut :

“Metode diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah :

1. Pengumpulan data lapangan, dilakukan dengan praktek langsung pada kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung, yang akan dijadikan objek dalam penyusunan laporan dengan cara:
  - a. Wawancara  
Dimana penulis mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak perusahaan, meminta dan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
  - b. Observasi  
Merupakan pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Library Research (Studi Literatur)  
Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku wajib seperti catatan kuliah, diktat-diktat, dan buku-buku lainnya yang ada hubungannya dengan masalah/topik yang dibahas.

### **Lokasi dan waktu kerja Praktek**

Lokasi kerja praktek di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Jl Pahlawan No.87 Bandung 40123 Penelitian dimulai dari bulan September 2006 sampai dengan selesai.