

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pembangunan yang dilakukan di negara kita membawa perubahan berbagai bidang tidak ada lagi yang tetap, kecenderungan inilah yang mendorong tuntutan dan harapan baru sehingga kita perlu mempersiapkan diri secara lebih baik dalam tingkat persaingan menjadi lebih tinggi, sehingga peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, karena itu perusahaan harus mencari berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya agar dapat bekerja secara efektif dalam mengelola perusahaan.

Semakin besar peran manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan suatu departemen sumber daya manusia adalah menilai prestasi para pekerja sumber manusia yang ada dalam perusahaan harus memiliki prestasi kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melaksanakan evaluasi atas prestasi kerja karyawan yang dikenal dengan penilaian prestasi kerja. Menurut **Handoko (2001:135)** mengatakan bahwa, **penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*)” adalah suatu proses dimana suatu organisasi (perusahaan) mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan tujuan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.**

Pelaksanaan proses penilaian prestasi kerja akan membantu perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil, cakap, tekun dan berinisiatif. Aktor manusia yang merupakan penggerak aktivitas dari perusahaan

sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT INTI merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dimana salah satu usaha dilakukannya adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas dengan melakukan penilaian prestasi kerja yang benar dan tepat berdasarkan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang baik diharapkan karyawan atau tenaga kerja yang terpilih mampu memberi hasil yang optimal yang dapat menunjang kemajuan perusahaan.

Perusahaan PT INTI harus menyadari bahwa penilaian prestasi kerja untuk kualitas kerja karyawan telah disaring dengan cermat berdasarkan spesifikasi perusahaan yang telah dibuat diharapkan akan lebih siap dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibenarkan perusahaan

Mengingat pentingnya penilaian prestasi kerja untuk mengukur kemampuan/kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menulis dalam laporan tugas akhir yang berjudul : **“TINJAUAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI (PERSERO)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aktivitas penting bagi perusahaan maka penulis ingin mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT INTI ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT INTI ?
3. Masalah apa yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pada PT INTI ?
4. Bagaimana solusi untuk mengatasi masalah-masalah dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data mengelolah dan meginterpretasikan hasil penelitian ini akan digunakan penulis sebagai penyusunan tugas akhir yang akan diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Diploma III (tiga) Jurusan Manajemen Bisnis pada Universitas Widyatama.

Sedangkan tujuan penelitian yang dilakukan dalam menyusun laporan tugas akhir adalah untuk :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh PT INTI.
3. Untuk mengetahui masalah yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pada PT INTI.
4. Untuk mengetahui solusi perusahaan dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja.

1.4 Kegunaan dalam Tugas Akhir

Dalam melakukan penelitian pada PT inti penulis mengharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan teori dan konsep serta wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan kinerja karyawan pada khususnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi tambahan untuk kemajuan perusahaan, sehingga pimpinan khususnya departemen personalia memperoleh tambahan informasi dalam pengambilan keputusan prestasi kerja karyawan.

3. Pihak pihak

Semoga dapat menambah pengetahuan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi, selain itu sumber daya manusia juga merupakan penentu atau penggerak dalam proses kegiatan perusahaan dan juga terkait erat dengan faktor faktor produksi yang lain: modal, mesin, material, dan metode

Eksistensi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak utama dalam operasionalisasi perusahaan tersebut dalam hal ini, karyawan berperan aktif dalam menetapkan, mendukung serta melaksanakan rencana proses sistem dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa sumber daya manusia tidak akan berarti apa apa karena dengan sumber daya manusia segala teknologi yang dimiliki perusahaan dapat dioperasikan dan berfungsi dengan efektif dan efisien.

Salah satu usaha yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan adalah menggunakan sumber daya manusia yang optimal, agar penggunaan sumber daya manusia yang optimal dapat dicapai perusahaan, serta membuat aturan - aturan agar tercipta kondisi kerja yang tertib, dengan demikian motivasi kerja, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Untuk memelihara dan meningkatkan kinerja yang baik adalah hal yang tidak mudah karena banyak fakta yang mempengaruhi baik itu dalam pribadi seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya untuk itu diperlukan peraturan dan sanksi yang dapat memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan agar terciptanya tata tertib yang baik dalam lingkungan perusahaan.

Berikut adalah beberapa pengertian dari kinerja menurut Rivai (2004:309) :
‘Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan’.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2004:67) :

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat - pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan ini biasanya dinilai oleh perusahaan yang bersangkutan setiap akhir tahun melalui penilaian seperti apa yang diungkapkan oleh Hali yang dikutip oleh Ilyas (1999:74).

“Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personal dan usaha untuk memperbaiki untuk kerja personel dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Certo dalam Ilyas (1999:74)

“Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen”.

Sedangkan penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kerja.

Kinerja para karyawan akan meningkat apabila kebutuhannya dapat terpenuhi yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

“Semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin meningkat kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan .

1.6 Metode Tugas Akhir

Dalam menyusun laporan tugas akhir ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang tujuannya adalah untuk memecahkan, menganalisis, dan mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh dan disajikan dalam bentuk yang dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang telah diteliti, metode penelitian yang dilakukan oleh penulis ini menggunakan dua pendekatan, yaitu :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data melalui peninjauan kepustakaan untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari literatur, diklat perkuliahan dan buku-buku yang relevan dengan masalah yang berhubungan dengan analisis penilaian kinerja karyawan.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan merupakan metode pendekatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi atau data melalui observasi dan wawancara sehingga diperoleh data yang dapat dipercaya.

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala terhadap laporan sumber dan penilaian kinerja karyawan yang diselidiki.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih, bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan dengan bagian SDM

untuk memperoleh penjelasan mengenai masalah yang menjadi pokok bahasan dalam laporan tugas akhir ini.

1.6 Lokasi dan Waktu Kerja Praktik

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penyusunan laporan tugas akhir, penulis melakukan kerja praktik pada PT INTI (persero) yang berlokasi di Jalan Moh. Toha No 77 Bandung. penelitian di mulai pada bulan September tahun 2009 sampai selesai.

