

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas terasa semakin meningkat dalam era pembangunan dewasa ini. Hal ini disebabkan karena dalam era persaingan yang semakin ketat ini menuntut peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional sebagai pelaksana pembangunan. Sebagai penggerak pembangunan, SDM dituntut untuk mampu mengatasi segala bentuk tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan hidup, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerja.

Sumber daya manusia sudah dianggap sebagai faktor utama dalam memperoleh keberhasilan, karena bagaimanapun sumber daya manusia itu sendiri sebagai orang yang membuat perencanaan perusahaan dan melakukan kegiatan-kegiatan perusahaan, SDM merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki SDM yang handal akan memenangkan persaingan. Maka harus sangat diperhatikan tanpa adanya SDM maka tujuan perusahaan tidak dapat berjalan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan, karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja.

Pada umumnya, sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, seperti yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai. Penilaian kinerja tidak hanya mengevaluasi Penilaian Kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan (Rivai;2009:548).

SDM yang berkualitas baik tentunya merupakan dambaan dan aset bagi semua organisasi atau perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas baik, diharapkan mereka akan mempunyai kinerja yang baik pula. Hal ini pun berlaku pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Divisi Pelayanan SDM (Pos Indonesia), Adapun sistem yang dilakukan oleh manajemen Pos Indonesia untuk menilai kinerja karyawan, adalah dengan menetapkan Standar Manajemen Kinerja Unit (SMKU) dan Standar Manajemen Kinerja Individu (SMKI), agar para karyawan dan divisi pada perusahaan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Standar tersebut berisikan nilai yang harus dicapai oleh para individu didalam perusahaan untuk mendapat penghargaan. Nilai ini telah ditetapkan oleh manajemen didalam perusahaan dan nilai yang akan diperoleh oleh para karyawan adalah sesuai dengan kinerjanya.

Sistem penilaian baru yang diterapkan oleh Pos Indonesia adalah SMKU dan SMKI yang berisi mengenai standar penilaian baru tentang tingkat jabatan dan nilai pribadi (PV) yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan jika ingin mendapatkan promosi jabatan. Tingkat jabatan terendah berada pada tingkat 17 dan tingkat tertinggi adalah 1. Setiap tingkat jabatan memiliki nilai minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan. Semakin tinggi tingkatan yang akan dicapai semakin tinggi pula nilai pribadi (PV) yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Surat Edaran No : SE31/Dir SDM/0310 Tentang Sistem Pola Karir Tahun 2010).

Sebelum adanya sistem penilaian SMKU dan SMKI karyawan Pos Indonesia dengan sistem lama hanya perlu bekerja selama 4 tahun agar mendapatkan promosi jabatan, dengan sistem lama ini tentu saja kurang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Kurang termotivasinya karyawan ini juga adalah dilihat dari tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan disiplin, dan juga tidak adanya sangsi yang tegas untuk karyawan yang indisipliner.

Usaha Pos Indonesia untuk meningkatkan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja saat ini yaitu dengan mengubah sistem penilaian kinerja lama menjadi sistem yang baru. Dengan sistem penilaian kinerja baru ini disamping

sebagai menjadi motivator karyawan dan untuk menilai keefektifan kerja dari suatu karyawan atau divisi. Dengan sistem penilaian kinerja ini pun mempunyai keunggulan yaitu menjadikan karyawan lebih giat dan memiliki semangat kerja tinggi, karena didalam penilaian kinerja SMKU dan SMKI ini terdapat penghargaan bagi karyawan yang dapat berhasil mencapai standar SMKU dan SMKI yang telah ditetapkan. Selain itu ada pula sanksi bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target nilai standar yang telah ditetapkan. Dengan sistem penilaian kinerja tersebut tentu dapat menghasilkan suatu motivasi yang baik bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya bagi Pos Indonesia.

Sesuai dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan judul **“ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG DIVISI PELAYANAN SDM”**

1.2. Identifikasi Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor utama dalam suatu perusahaan sebagai penggerak perusahaan itu sendiri, sehingga perlu adanya penilaian kinerja bagi karyawan atau divisi didalam perusahaan untuk menjadi motivatornya. Program penilaian kinerja karyawan dalam pelaksanaannya, dipertimbangkan dengan baik oleh instansi pemerintah, karena jika tidak akan muncul permasalahan dimana perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai standar kinerja yang harus dicapai organisasi. Untuk mengaplikasikan hal tersebut Pos Indonesia telah menetapkan SMKU dan SMKI untuk memotivasi karyawan atau divisi didalam Pos Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang diteliti dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Pelayanan SDM.
3. Apakah ada hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Pelayanan SDM.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data, guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Selain itu, untuk pembuatan Tugas Akhir dalam menempuh ujian akhir Diploma III di Universitas Widyatama. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem penilaian kinerja agar efektif yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Pelayanan SDM.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Pelayanan SDM.
3. Untuk mengetahui hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Pelayanan SDM.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat yang baik bagi penulis, perusahaan dan pihak lain secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Akademis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan hubungan antara penilaian kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan berbagai saran dan masukan bagi perusahaan bagaimana yang seharusnya penilaian kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3. Bagi Penulis

- Sebagai bekal awal dalam pengalaman kerja sekaligus menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- Membandingkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan di perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan bagi pihak yang lain bisa menjadi pengetahuan baru yang mungkin dapat dikembangkan kembali.

