

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki. Mekanisme penilaian kinerja karyawan yang efektif merupakan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia, karena tujuan dari penilaian tersebut untuk mengevaluasi dan memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mencari tahu apa yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Melalui proses penilaian kinerja, Anda dapat memahami pencapaian setiap karyawan, yang bernilai tinggi, baik, memadai atau lebih rendah. Penilaian kinerja penting dari setiap karyawan sangat berguna bagi organisasi untuk mengidentifikasi tindakan kebijakan lebih lanjut. Penilaian kinerja salah satu komponen kunci dari sistem kontrol manajemen untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Hery, 2016).

Penilaian kinerja menunjukkan hubungan yang erat antara tujuan program dan hasil perusahaan. Untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan strategi yang telah ditentukan, pengukuran kinerja diperlukan, yang merupakan alat bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerjanya. Hasil dari ukiran kinerja digunakan sebagai umpan balik untuk memberikan informasi tentang pencapaian bisnis dan kegiatan kegiatan apapun yang perlu perbaikan dan tindak lanjut. Oleh karena itu, pengukuran kinerja ini dapat memberikan informasi kinerja yang diperlukan oleh perusahaan, baik untuk keuntungan jangka pendek maupun untuk kepentingan

jangka panjang perusahaan, sehingga perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih baik. Sebagai elemen perusahaan, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang sangat baik.

Karena kinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi karyawan, sehingga mereka dapat memenuhi tujuan perusahaan yaitu meningkatkan permintaan pasar.

Karyawan yang berkinerja tinggi dapat merasa di rumah dan meninggalkan pekerjaan mereka di tempat kerja. Setiap orang membutuhkan kinerja tinggi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Sumber daya manusia yang terampil dan cerdas dalam memenuhi tugas atau tanggung jawab. Penilaian dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja, promosi, demosi, pemberhentian dan penghargaan kepada karyawan (Mangkunegara, 2015).

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai secara kuantitatif dan kualitatif hasil semua pekerjaan karyawan menggunakan standar komitmen yang dianggap jujur, setia, bertanggung jawab, dan berdisiplin. Manajemen menilai kepemimpinan, perencanaan, organisasi, dan arah. Kolaborasi dinilai sebagai berkomunikasi, menyesuaikan, dan berbagi informasi. Hasil pekerjaan penilaian adalah kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi individu dalam suatu organisasi. Sebagai elemen perusahaan, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang sangat baik. Karena kinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi karyawan, sehingga mereka dapat memenuhi tujuan perusahaan yaitu meningkatkan permintaan pasar.

Karyawan yang berkinerja tinggi dapat merasa di rumah dan meninggalkan pekerjaan mereka di tempat kerja. Setiap orang membutuhkan kinerja tinggi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Sumber daya manusia yang terampil dan cerdas dalam memenuhi tugas atau tanggung jawab. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap kinerja tanggung jawab kinerja (Handoko, 2014).

Penilaian kinerja perusahaan adalah fase evaluasi pekerjaan yang meningkatkan kualitas kerja bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Pekerjaan yang diharapkan perusahaan bagi para pekerja memiliki standar mutu (kualitas) yang mengukur keberhasilan pekerjaan. Tetapi, kualitas pekerjaan sebagian pekerja tidak selalu memenuhi standar kualitas yang berlaku. Ketika kondisi dan situasi gagal mencapai sasaran dan harapan perusahaan, penilaian kinerja yang dihasilkan berkurang. Jika dilakukan dengan baik, ini akan membawa manfaat penting bagi karyawan, pengusaha dan departemen SDM serta perusahaan. Pemimpin menilai kinerja karyawan untuk memahami tindakan apa yang telah diambil atau akan diambil.

Umpan balik khusus dari pimpinan akan memudahkan karyawan untuk mengembangkan rencana kerja dan keputusan kemajuan perusahaan yang lebih efektif. Penilaian kinerja berarti menilai kinerja karyawan masa lalu dan mengharuskan pengusaha untuk menetapkan standar kinerja relatif terhadap kriteria kinerja dan penilaian efektif mereka. Meminimalisir kekurangan kinerja mengharuskan karyawan untuk menerima pelatihan, umpan balik, dan insentif yang diperlukan (Dessler, 2013).

Penting untuk menilai kinerja setiap karyawan perusahaan, yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Salah satu tujuan organisasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan adalah mencapai tujuan kerja. Setiap perusahaan memiliki tujuan kerja yang harus dicapai selama setiap periode kerja untuk mendukung kualitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan mereka, setiap karyawan harus lebih aktif dan memaksimalkan potensi mereka di setiap bidang yang dikontrolnya. Selain itu, tujuan pribadi yang dapat dicapai karyawan adalah menerima hadiah atau kenaikan gaji, dan jika kinerja selalu meningkat, lowongan pekerjaan dapat diperoleh.

Kemudian, melalui penilaian kinerja ini, karyawan dapat meningkatkan kinerja jika potensi kinerja mereka sebelumnya buruk. Penilaian kinerja salah satu faktor yang mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan. Dengan memahami kinerja perusahaan, kita akan memahami apakah tujuan atau sasaran organisasi dapat dicapai sehingga tindakan dapat diambil untuk perbaikan di masa mendatang. Secara tidak langsung penilaian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bisa mempengaruhi karyawan (Wulandari, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu proses yang digunakan untuk mengukur, memahami dan membandingkan implementasi kerja, serta tujuan yang sebelumnya direncanakan untuk dicapai. Penilaian kinerja menetapkan tujuan yang masuk akal untuk kebutuhan strategis perusahaan. Ini berarti interaksi harian atau mingguan untuk memastikan bahwa kinerja dan kemampuan karyawan terus meningkat. Maka, bagi investor ini sangat berguna jika ingin berinvestasi dalam

modalnya dengan memahami perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mengacu pada penilaian kinerja untuk memahami berapa banyak keuntungan yang diperoleh dan tingkat kerugian di masa depan.

Adapun salah satu perusahaan yang didirikan di kota Batam, yaitu PT. Indosurya adalah perusahaan yang bergerak dalam menyediakan fasilitas pembiayaan keuangan untuk usaha kecil dan menengah (UKM) sebagai komitmen untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Sejauh ini, PT. Indosurya tidak memiliki sistem analisis penilaian kinerja karyawan sehingga tidak fasih dalam bagaimana menerapkan analisis penilaian kinerja karyawan pada perusahaan. Hal inilah mengakibatkan kinerja karyawan tidak memenuhi standar operasional perusahaan yang ada dan menyebabkan perusahaan tidak memahami adanya ketidakseimbangan dalam perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan observasi pada PT. Indosurya dengan judul “Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Indosurya”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang pertanyaan di atas, subjek pengukuran kinerja sangat penting untuk penelitian lebih lanjut oleh para peneliti. Dalam hal ini, PT. Indosurya membutuhkan sistem untuk menilai kinerja karyawan sehingga pimpinan dapat meninjau pekerjaan karyawan mereka. Ruang lingkup proyek ini adalah untuk merancang dan mengimplementasikan sistem analisis penilaian untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Proyek

1. Untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Untuk mengetahui hambatan dalam menganalisa pekerjaan karyawan dalam pengembangan karyawan.
3. Untuk mengetahui solusi apa yang akan diambil perusahaan untuk mengatasi hambatan yang telah terjadi.

1.4 Luaran Proyek

Luaran yang diharapkan dari kerja praktek di PT. Indosurya adalah agar pimpinan dapat menilai pekerjaan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Output yang diserahkan, diterima dan diimplementasikan setelah proyek selesai adalah:

1. Penerapan form analisis pekerjaan dapat dilakukan di PT. Indosurya.
2. Pengambilan keputusan yang benar berdasarkan hasil dari penilaian kinerja yang telah diterapkan.

1.3 Manfaat Proyek

1. Bagi Perusahaan

Dengan mendesain dan mengimplementasikan analisis penilaian kinerja karyawan pada PT. Indosurya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen kerja, mengembangkan kompetensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai potensi diri pribadi dan perusahaan, menyiapkan kerangka kerja untuk perjanjian kerja, menggunakan hasil penilaian sebagai dasar memberikan *reward*, pemberdayaan karyawan, dan mempertahankan karyawan berkualitas, mendukung sepenuhnya rencana manajemen mutu dan menunjukkan cara untuk menghormati rekan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan dan

mengetahui solusi yang akan diambil perusahaan untuk mengatasi hambatan yang terjadi.

2. Bagi Mahasiswa

Melalui proyek ini, penulis memperoleh wawasan, pengetahuan dan pengalaman baru. Penulis juga memahami bagaimana cara menerapkan analisis penilaian kinerja karyawan dengan benar di perusahaan, baik secara teori maupun praktek kerja nyata.

1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan selanjutnya, maka metodologi pembahasan dibagi sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini, penulis menjelaskan latar belakang, ruang lingkup, tujuan proyek, manfaat proyek dan metodologi pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, akan dijelaskan teori, metode, kesalahan dan proses menganalisa kinerja yang digunakan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

BAB IV METODOLOGI

Dalam bab ini, akan menjelaskan mengenai rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan dan tahapan serta jadwal pelaksanaan.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Dalam bab ini, akan menjelaskan analisis data dan desain penilaian kinerja karyawan.

BAB VI IMPLEMENTASI

Dalam bab ini, akan menjelaskan implementasi luaran proyek dan kondisi proyek setelah implementasi.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, menyajikan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil kerjapraktek yang dilakukan dari analisispenelitian danpendapatdari pemikiran yang dapat digunakan sebagai pengarahanbagi perusahaan.