

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sumber daya manusia tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan karena persaingan semakin ketat. Perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia baik yang dapat dilakukan dengan penilaian, penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Sinambela, 2012). Penilaian kinerja memberikan informasi mengenai promosi dan penetapan gaji. Promosi yang baik untuk meningkatkan motivasi pada karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi yang dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja (Dessler, 2010).

Penilaian kinerja karyawan adalah sistem untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja bertujuan memberikan umpan balik kepada karyawan dalam memperbaiki tampilan kerja guna meningkatkan produktivitas dan sebagai dasar pengambilan kebijakan terhadap karyawan.

Permasalahan pada Toko Mc Mart belum memiliki sebuah sistem penilaian kinerja karyawan karena masih melakukan penilaian secara lisan yang tidak efektif dalam menilai kinerja seorang karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan tidak produktif dan tidak pernah menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan sehingga pihak toko tidak mengetahui kinerja karyawannya dalam melaksanakan tugasnya secara baik atau tidak. Dengan diterapkan sistem

penilaian kinerja karyawan akan membantu manajer dalam mengetahui kinerja setiap karyawannya serta dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kepada karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang rendah. Untuk target toko Mc Mart tidak mempunyai target khusus dalam tokonya karena hanya untuk memperoleh keuntungan dalam usahanya.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, penulis akan membantu manajer toko Mc mart dengan membuat *form* penilaian kinerja agar mengetahui kinerja karyawan setiap individunya. Karena penilaian kinerja adalah faktor utama yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga penulis akan mengambil judul kerja praktek **“Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Mc Mart”**

1.2 Ruang Lingkup

Penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan metode yang terdapat dalam praktek sumber daya manusia. Merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian dengan membuat *form* penilaian kinerja karyawan pada toko Mc mart.

1.3 Tujuan Proyek

Merancang dan menerapkan sistem penilaian kinerja yang baik dengan menggunakan metode *Grafik Rating Scale* yang dapat di implementasikan untuk mengetahui kualitas dan memotivasi karyawan agar lebih produktif serta manajer dapat menentukan keputusan di masa mendatang. Dengan menerapkan penilaian kinerja dapat mengembangkan langkah yang lebih efektif dan efisien melalui

peningkatan sumber daya manusia serta dapat bersaing karena didukung oleh internal tim. Menentukan kompensasi, upah, kenaikan gaji, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sehingga manajer dapat menentukan orang yang tepat diposisi yang tepat, menilai potensi diri karyawan, memberikan umpan balik, memperjelas kembali tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan merasa diperhatikan dan juga dihargai.

1.4 Luaran Proyek

Merancang sebuah sistem penilaian kinerja yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode *Grafik Rating Scale*, menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Skala penilaian dari 1 tidak memuaskan sampai 5 sangat baik. Karakteristik yang dinilai ada 5 seperti kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi dan disiplin.

1.5 Manfaat Proyek

1. Bagi Pihak Toko

Menghasilkan sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada Mc Mart. Hasil perancangan ini diharapkan dapat digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan sehingga pihak toko memiliki pedoman dalam menentukan kebijakan untuk karyawan serta dapat mengontrol kinerja karyawannya.

2. Bagi karyawan

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan sehingga mampu menjadi motivasi bagi dirinya sendiri serta sebagai panduan dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian.

3. Bagi Mahasiswa

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang sistem penilaian kinerja karyawan serta mengetahui permasalahan pada toko Mc Mart dan mencari jalan permasalahan tersebut.

1.6 Sistematika Pembahasan

Terdiri dari tujuh bab dalam penulisan sistematika pembahasan kerja praktek dengan keterangan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Membahas Latar Belakang penilaian kinerja karyawan serta masalah yang terjadi pada toko Mc Mart, Ruang Lingkup, Tujuan, Hasil luaran *form* penilaian kinerja, Manfaat yang diperoleh serta Sistematika Pembahasan kerja praktek.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Teori pendukung mengenai penilaian kinerja karyawan seperti pengertian, tujuan dan manfaat, metode, aspek penilaian, dan kesalahan dalam penilaian kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Identitas, Struktur Organisasi, Aktivitas kegiatan operasional dan Sistem yang digunakan oleh toko Mc Mart.

BAB IV METODOLOGI

Menjelaskan Rancangan penelitian, Teknik pengumpulan data, Proses perancangan penilaian kinerja karyawan serta Tahap dan jadwal pelaksanaan kerja praktek pada toko Mc Mart.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Analisis data dan perancangan luaran *form* penilaian kinerja karyawan serta penjelasan kriteria yang dinilai.

BAB VI IMPLEMENTASI

Mengimplementasikan luaran hasil proyek penilaian kinerja serta kondisi setelah melakukan pengimplementasian sistem penilaian kinerja karyawan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan, saran serta catatan yang perlu ditindaklanjuti untuk manajer, karyawan ataupun bagi pihak toko Mc Mart.