

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan bisnis usaha aset adalah bagian penting yang perlu dijaga dan dikembangkan, adanya aset dapat membantu kelancaran proses bisnis usaha perusahaan. Aset yang dimaksud bukan hanya aset dalam bentuk bangunan, tanah, peralatan, ataupun uang tunai. Melainkan aset lainnya yang sangat krusial diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan yaitu karyawan. Karyawan menjadi faktor penting dalam proses bisnis usaha yang mana menjadi pelaksana utama dalam operasional dan manajerial dalam perusahaan, sehingga aktivitas perusahaan berjalan secara efektif dan efisien serta tujuan visi dan misi perusahaan tercapai. Oleh karena, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi terhadap keahlian dan kompetensi yang mana akan mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan (Mondy & Noe, 2010). Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang memenuhi standar-standar perusahaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu diketahui bahwa setiap perusahaan perlu sistem penilaian kinerja karyawannya yang disesuaikan oleh semua aspek dari perusahaan sendiri, guna melihat apakah kinerja karyawan tersebut telah mencapai standar perusahaan atau belum serta menghilangkan kinerja yang buruk dan melanjutkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan.

PT. Minang Jaya Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak pada bidang import dan distribusi ayam beku (*frozen chicken*) dan daging beku (*frozen meat*) serta sosis dan nugget. Kini PT Minang Jaya Sejahtera memiliki 14 karyawan sebagai karyawan tetap dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2017, 2018 dan 2019. Hal ini didukung oleh data yang didapatkan melalui kunjungan survei dan mengadakan wawancara langsung dengan manajer PT. Minang Jaya Sejahtera. Berikut angka presentase perputaran karyawan pada 3 tahun terakhir yaitu,

Tahun	Tingkat Perputaran Karyawan
2017	25%
2018	30,3%
2019	35,29%

**Tabel 1** Presentase Tingkat Perputaran Karyawan, Sumber: Data perusahaan yang diolah (2019)

Menurut Asmara (2017) perputaran karyawan adalah suatu kondisi ketika karyawan mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela maupun tidak dengan sukarela dengan status permanen. Dalam perputaran karyawan diikuti oleh keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau memutuskan untuk meninggalkan perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Menurut Asmara (2017) faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan mengundurkan diri adalah *quality of work life* serta kepuasan kerja yang didapat selama bekerja di perusahaan. Selanjutnya menurut Dharma (2016) adapun budaya organisasi yang menjadi salah satu faktor karyawan untuk berkeinginan mengeluarkan diri dari perusahaan. Serta menurut Asmara (2017) faktor lainnya ialah komitmen perusahaan serta karakter individual karyawan sendiri sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Telah diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir PT. Minang Jaya Sejahtera menghadapi masalah yang krusial terhadap perputaran karyawan yang terjadi. Menurut survei kunjungan, karyawan tidak puas akan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi yang didapat dari perusahaan terhadap karyawan karena tidak adanya kejelasan terhadap sistem penilaian perusahaan terhadap karyawan. Selama berdirinya PT. Minang Jaya Sejahtera hingga kini, perusahaan hanya memberikan penilaian kinerja dengan cara yang subjektif yaitu dengan pengamatan kinerja karyawan tanpa adanya pencatatan ataupun dokumentasi. Pemberian penilaian kinerja tanpa pencatatan dan dokumentasi berakibat buruk terhadap pemutusan kriteria penilaian kinerja dan tindakan lanjut sebagai apresiasi kinerja karyawan seperti pemberian kompensasi yang sesuai, kenaikan gaji, bonus dan lain-lain.

Hal ini didukung menurut Asmara (2017) tingginya tingkat perputaran karyawan dapat menyebabkan pelayanan yang kurang diberikan oleh karyawan terhadap pelanggan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang berstandar dengan baik dibutuhkan diimplementasikan dalam perusahaan. Dipertimbangkan juga nilai perputaran karyawan harus diperhatikan agar perusahaan dapat memanfaatkan karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik disandingkan dengan mengeluarkan biaya rekrutmen nantinya (Kadiman & Indriana, 2012). Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Minang Jaya Sejahtera”**

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dari proyek ini adalah perancangan dan penerapan sistem penilaian kinerja yang memenuhi standarisasi pada PT. Minang Jaya Sejahtera dengan memiliki pertimbangan isu permasalahan perusahaan terhadap tingginya angka perputaran karyawan. PT. Minang Jaya Sejahtera akan menggunakan sistem penilaian kinerja yang telah dirancang dengan implementasi dengan baiknya, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil penilaian kinerja karyawan dengan lebih baik dan objektif.

## **1.3 Tujuan Proyek**

Kerja praktek ini memiliki pelaksanaan yang bertujuan untuk PT. Minang Jaya Sejahtera dapat menggunakan dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja selanjutnya dirancang dan dikembangkan dengan baiknya. Serta terdapat peluang untuk mengurangi angka perputaran karyawan yang terjadi di PT. Minang Jaya Sejahtera, sehingga dapat mempertahankan karyawan yang kompeten dan akhirnya meningkatkan fertilitas perusahaan.

#### 1.4 Luaran Proyek

Setelah proyek ini selesai, adapun luaran proyek yang menjadi perhatian, yaitu:

1. Merancang dan membuat format sistem penilaian kinerja karyawan dengan melalui metode *Graphic Rating Scale*
2. Mampu mengamati dan menilai kompeten serta keahlian dan pengetahuan masing-masing karyawan
3. Mengevaluasi kinerja karyawan atas *job description* serta tanggung jawab masing-masing karyawan yang disesuaikan dengan kriteria dan format penilaian yang telah dibuat. Penilaian akan berbentuk dalam skala dari yang terendah sampai skala yang tertinggi. Semakin tinggi skala yang didapat karyawan mengidentifikasi karyawan memiliki kinerja yang baik.
4. Merancang sistem penilain kinerja dengan metode *Graphic Rating Scale* yang memuat skala nilai dengan kriteria penilaian seperti inisiatif kerja, kehadiran, adaptabilitas, keahlian kerja, kemampuan kerja sama, disiplin kerja, dan kemampuan berkomunikasi, yang mana hasil dari penilaian yang ada dapat memberikan pedoman bagi karyawan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan lebih baik lagi.

#### 1.5 Manfaat Proyek

Manfaat yang diharapkan dari proyek ini adalah:

##### 1.5.1 Bagi Akademi

1. Diharapkan mahasiswa mampu mengerti tentang penerapan sistem penilaian kinerja dalam suatu perusahaan, dalam proyek ini dapat guna mengembangkan pemahaman dan menjalankan dalam bekerja nantinya.
2. Proyek ini diharapkan dapat memberikan informasi-informasi yang inspiratif serta referensi teruntuk calon peneliti selanjutnya selama meneliti sistem penilaian kinerja karyawan.

### 1.5.2 Bagi Perusahaan

1. PT.Minang Jaya Sejahtera dapat lebih memperhatikan Sumber Daya Manusia /SDM yang dimiliki.
2. Memudahkan PT. Minang jaya Sejahtera untuk memberikan penilaian kinerja karyawan serta memberikan penghargaan yang sesuai kinerja karyawan.
3. Meminimalisir perputaran karyawan (*Turnover*)

### 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan kerja praktek ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, ruang lingkup proyek,tujuan proyek, luaran proyek, manfaat proyek, dan sistematika pembahasan proyek.

#### BAB II :TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori, temuan, dan hasil penemuan sebelumnya serta informasi-informasi beserta tinjauan pustaka yang merangkum secara komprehensif dan jenis dasar teori.

#### BAB III :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ketiga ini berisi tentang identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, sistem yang digunakan perusahaan serta aktivitas keseharian operasional pada perusahaan.

#### BAB IV :METODOLOGI

Pada bab ini menguraikan rancangan desain, metode atau pendekatan yang digunakan dalam menjawab permasalahan krusial penelitian guna mencapai tujuan proyek.

**BAB V :ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN**

Pada bab ini dilakukannya penyajian serta pengkajian data atas hasil observasi dan wawancara pada perusahaan, serta perancangan serta implementasi sistem.

**BAB VI :IMPLEMENTASI**

Pada bab ini membahas atas tahap implementasi dan menguraikan secara jelas akan proses implementasi yang dilakukan serta menjelaskan kondisi sebelum dan sesudah implementasi proyek dilakukan.

**BAB VII :KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang dilaksanakan selama kerja praktek ini dilaksanakan



**Universitas Internasional Batam**