

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti akan mengalami permasalahan dalam mencapai tujuannya terutama dalam menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, dan permasalahan tersebut dapat muncul dari berbagai macam faktor, salah satu faktor tersebut adalah kurang optimalnya kinerja karyawan. Jika karyawan tidak bekerja secara optimal maka peningkatan kinerja perusahaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaanpun sulit dicapai. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dapat muncul dari keinginan karyawan untuk *resign* dari pekerjaannya atau *turnover intention*, hal ini menyebabkan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaanpun menjadi tidak maksimal karena adanya keinginan tersebut. *Turnover intention* tersebut dapat diminimalkan dengan penilaian kinerja yang adil, karena penilaian kinerja yang adil akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan yang kemudian dapat mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (Nawaz & Pangil, 2016).

Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk mengevaluasi kinerja tugas seseorang, (Mondy & Martocchio, 2016). Penilaian kinerja yang dilakukan akan dapat mengumpulkan informasi mengenai bagaimana pekerja tersebut melakukan pekerjaannya, kelebihan, kekurangan dan bagaimana kedepannya perencanaan kerja pekerja tersebut akan dilakukan. Atas informasi yang didapat perusahaan ini, perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih efektif dan efisien yang akan memberikan *benefit* kepada karyawan yang kedepannya yang akan semakin mengurangi kemungkinan *turnover intention* seorang karyawan.

PT.Total Klin memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu harinya oleh karen itu perusahaan ini memperkerjakan karyawan yang bekerja secara shift bergantian dengan shift pertama dari jam 8 pagi sampai 5 sore dan shift kedua dari jam 4 sore sampai 12 malam. Meskipun telah diterapkan sistem shift namun *turnover* karyawan pada tahun ini terus terjadi, sudah sebanyak 14

yang *resign* dan *turnover* tahunannya sebesar 80% dihitung dari bulan September 2018 sampai September 2019. Sampai saat ini PT.Total Klin tidak pernah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang standar terhadap karyawannya. Penilaian kinerja yang dilakukan hanyalah observasi terhadap kinerja karyawan sehari-hari dan jika karyawan melakukan kesalahan maka karyawan akan diberikan teguran dari atasan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja ini diharapkan PT.Total Klin dapat mengenal bagaimana penilaian kinerja seharusnya dilakukan dan juga meminimalkan potensi terjadinya *turnover intention*. Dengan deskripsi latar belakang diatas maka penulis akan melakukan kerja praktek dengan judul “**Perancangan Penilaian Kerja Dengan Metode Graphic Rating Scale untuk Menurunkan Tingkat Turnover Intention Karyawan di PT. Total Klin**”

1.2 Ruang Lingkup

Penulis akan melakukan kerja praktek dengan menerapkan sebuah sistem penilaian kinerja terhadap karyawan yang sebelumnya belum ada diterapkan pada PT.Total Klin. Ruang lingkup dari proyek ini adalah merancang form penilaian kinerja untuk masing-masing posisi di perusahaan tersebut yang akan dilakukan bersama pengurus perusahaan tersebut dimana akan digunakan metode *graphic rating scale* , yang kemudian form tersebut akan diisi oleh atasan di perusahaan tersebut untuk menilai setiap karyawan di posisi mereka masing-masing.

1.3 Tujuan Proyek

Dengan dilakukannya kerja praktek ini diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan-karyawan di perusahaan tersebut dengan dibuatnya penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* yang adil dan juga selain itu dengan data dari penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya *turnover* karyawan kedepannya dengan menentukan langkah-langkah yang harus diambil berikutnya.

1.4 Luaran Proyek

Luaran dari proyek ini adalah perusahaan dapat mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan yang dilakukan dengan cara:

Penilaian Kinerja dengan metode Graphic Rating Scale

Untuk mendapat data yang diperlukan penulis dan perusahaan akan bersama-sama merancang form penilaian kinerja dengan metode *graphic rating scale*, yang didalamnya form tersebut akan ada terdapat nama karyawan, posisi pekerjaan, nama penilai, periode penilaian, dengan dimensi pertanyaan penilaian kerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Pada dimensi ini keakuratan, ketepatan waktu, kerapian kerja dan kelengkapan kerja dalam melaksanakan pekerjaan akan diukur, hal ini dinilai karena pekerjaan-pekerjaan pada laundry tersebut seperti mencuci pakaian, mengantar pakaian, mengecek pakaian, dan lain-lain menuntut karyawannya untuk melakukan secara akurat, lengkap dan tepat waktu untuk menghindari terjadinya kekurangan atau keterlambatan pengantaran ataupun kerusakan pada pakaian.

2. Disiplin

Karena sistem shift dilakukan maka kedisiplinan karyawan untuk konsisten, hadir tepat waktu, dan jumlah absensi yang sedikit diperlukan oleh karena itu dimensi ini dinilai.

3. Inisiatif

Dimensi ini mengukur keinginan karyawan untuk mengambil keputusan dan mengambil tindakan yang diperlukan di saat mendesak secara mandiri karena dengan banyaknya jumlah pekerjaan, maka jika terjadi sebuah masalah kecil pada pekerjaan karyawan harus dapat berinisiatif untuk bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan mereka sebisanya sendiri tanpa menunggu arahan dari atasan.

4. Adaptabilitas

Adaptabilitas merupakan dimensi yang digunakan untuk menilai kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan ataupun masalah, karena konsumen perusahaan ini adalah hotel-hotel yang berbeda maka hal hal seperti jenis cucian, jadwal pengantaran, dan jumlah cucian pun akan berbeda dari satu hotel dengan hotel lainnya. Oleh karena itu karyawan harus dapat beradaptasi dengan apa yang diinginkan oleh konsumen-konsumen tersebut.

5. Kerja Sama

Pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan ini merupakan pekerjaan yang bergantung pada satu sama lain. Mulai dari pakaian dijemput, kemudian dicuci, lalu *dipacking*, dan akhirnya diantar kembali, semuanya dilakukan oleh karyawan yang berbeda sesuai dengan posisi masing-masing. Oleh karena itu kerja sama sangat diperlukan untuk menjalankan pekerjaan ini secara baik maka dimensi ini pun harus dinilai juga.

Dan skala yang digunakan untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah skala yang menggunakan 5 poin (1 = Sangat kurang, 2 = Kurang, 3 = Cukup, 4 = Baik, 5 = Sangat Baik).

1.5 Manfaat Proyek

Dengan dilihatnya tujuan proyek diatas, penulis dapat menyimpulkan manfaat yang dihasilkan oleh kerja praktek ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat dilakukannya proyek ini bagi perusahaan adalah perusahaan dapat menurunkan tingkatan *turnover intention* setiap karyawan dan juga apa saja langkah yang perlu dilakukan kedepannya agar dapat mengurangi terjadinya *turnover* karyawan. Selain itu perusahaan juga menjadi mengenal dan mengetahui bagaimana sistem penilaian kinerja yang sebelumnya belum diketahui ataupun diterapkan didalam perusahaan dan

sistem penilaian kinerja ini kedepannya dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan mereka sendiri.

2. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa mendapat pengalaman untuk menerapkan ilmu yang dipelajari selama kuliah kedalam kerja praktek dan juga dapat memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja aktual yang dapat dijadikan pembelajaran. Dan juga mahasiswa menjadi lebih mendalami bagaimana sistem penilaian kinerja yang diterapkan di lapangan secara langsung terhadap karyawan di PT.Total Klin.

1.6 Sistematika Pembahasan

Pada bab ini penulis akan menguraikan sistematika pembahasan yang berguna untuk mempermudah pembahasan dengan memberikan garis besar setiap pembahasan dan isi di setiap bab, sistematikan pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dijelaskan latar belakang, ruang lingkup, tujuan proyek, luaran proyek, manfaat proyek dan sistematikan pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di bab ini akan dijelaskan teori, metode dan proses menganalisa yang penulis lakukan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB IV METODOLOGI

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan, metode serta jadwal pelaksanaan.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Pada bab ini dijelaskan analisis dari data yang di dapat dan desain penilaian kinerja karyawan.

BAB VI IMPLEMENTASI

Dalam bab ini akan dijelaskan implementasi luaran proyek dan kondisi setelah proyek diimplementasikan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan yang didapat berdasarkan seluruh hasil kerja praktek dan saran yang diberikan kepada klien mengenai hal-hal yang didapat selama kerja praktek.