

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan menjadi pondasi yang paling penting bagi suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan maka semakin bagus pula kualitas karyawan dan produk maupun jasa yang di miliki perusahaan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam perusahaan, menurut Sumarni dan Soeprihanto (2014:363) “salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Bahkan manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan dibandingkan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin”.

Sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan, visi, dan misi yang di bentuk oleh organisasi dan perusahaan. Setiap perusahaan di harapkan memiliki manajemen personalia yang baik dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasi. Manajemen personalia berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan manajemen personalia yang tepat dan akurat dapat meningkat produktifitas perusahaan dan kepuasan anggota perusahaan dapat terjamin dan tercipta nya rasa loyalitas yang tinggi. Untuk membangun manajemen personalia diperlukan perancangan aktivitas terlebih dahulu. Aktivitas karyawan di perusahaan sendiri merupakan salah satu proses bisnis yang paling

penting dan krusial. Untuk itu, perusahaan harus mampu mencari dan melatih baik karyawan maupun calon karyawan dengan baik sehingga kegiatan bisnis dapat terstruktur dan dapat memaksimalkan keuntungan serta tujuan perusahaan.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan baru yang berkualitas dan memenuhi persyaratan perusahaan, salah satunya ada di PT Garam (Persero). PT Garam (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran baik garam industri maupun garam konsumsi di Indonesia. Disini tugas dari perusahaan adalah sebagai agen pembangunan dan menjaga ketersediaan garam nasional di Indonesia. Menurut data jurnal internal PT Garam (Persero) Surabaya, penerimaan karyawan baru selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari tahun 2015 tidak ada penerimaan karyawan baru, tahun 2016 sebanyak 8 orang, tahun 2017 sebanyak 12 orang, dan tahun 2018 sebanyak 52 orang. Meningkatnya kebutuhan akan karyawan baru, mencerminkan akan sisi perusahaan yang senantiasa meningkatkan produktivitas kerja dan menampung ide-ide dan pemikiran baru untuk kemajuan/ modernisasi PT Garam (Persero).

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi bagian yang sangat penting untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penunjang keefektifan kegiatan dan semua satuan kerja di dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kelangsungan aktivitas kerja yang ada di perusahaan, maka dilakukan proses penilaian untuk menentukan kualitas dan pencapaian karyawan selama di perusahaan. Jika perusahaan telah melaksanakan kegiatan rekrutmen, orientasi,

pelatihan, dan kegiatan lainnya sangat penting untuk melakukan evaluasi dan menilai kegiatan yang telah dilakukan karyawan secara berkelanjutan, untuk mengevaluasi dan menilai kegiatan yang telah dilakukan karyawan maka dibuatlah penilaian kinerja karyawan. Menurut Siagaan (2014:225), “melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, tetapi menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil”. Penilaian kinerja karyawan yang tidak hanya memberikan mafaat yang besar bagi perusahaan namun juga memberikan umpan balik bagi bagi karyawan, baik dalam menjalankan pekerjaan dan pengembangan diri karayawan tersebut.

Menurut penelitian terdahulu dari Ayun (2011) penilaian kinerja menjelaskan mengenai kinerja karywan itu sendiri berdasarkan nilai atas kemampuannya, dimana hal itu akan memudahkan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan di masa akan datang. Penilaian kinerja yang dikerjakan dengan tepat akan membawa kontribusi dan dampak positif yang baik bagi tercapainya keberhasilan sebuah perusahaan. Melalui penilaian kinerja, atasan bisa menentukan penempatan, pembayaran, dan kebutuhan lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan. Bagi karyawan penilaian kinerja menjadi bahan evaluasi dan motivasi untuk perkembangan karir di masa depan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk

mengambil tugas akhir **“Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Garam (Persero) Surabaya”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah disajikan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana penilaian karyawan yang diterapkan di PT Garam (Persero) Surabaya ?”.

### **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui penilaian karyawan yang diterapkan di PT Garam (Persero) Surabaya.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat dari tugas akhir bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai bahan informasi dan tambahan pengalaman bagi penulis guna mengetahui bagaimana cara kerja dan apa saja faktor yang diperlukan dalam penilaian kinerja karyawan pada PT Garam (Persero) Surabaya.

#### **2. Bagi Program Studi**

- a. Menjadi tolak ukur untuk D-III Administrasi Perkantoran dalam memberikan pemahaman tentang dunia kerja yang sebenarnya kepada mahasiswanya.
- b. Menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dan siap bekerja di dunia kerja yang akan datang.

### 3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi khususnya tentang penilaian kinerja karyawan dalam bidang SDM dan menambah wawasan bagi pembaca seputar bidang yang diteliti.

## 1.5. Metode Penelitian

Sesuai dengan topik yang penulis ambil mengenai bagaimana penerapan penilaian kinerja karyawan di PT Garam (Persero) Surabaya. Pengamatan dilakukan di PT Garam (Persero) Surabaya selama 2 minggu pada hari senin hingga jumat di Divisi SDM & Umum. Dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini, metode penelitian yang diterapkan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Morissan (2014) metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk melihat perilaku dalam situasi yang sebenarnya tanpa adanya rekayasa yang terkadang terjadi pada penelitian eksperimental dan survei. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan situasi peristiwa, mengamati sesuatu (objek penelitian) dan kemudian menjelaskan apa yang diamatinya. Dalam hal ini, peneliti mengangkat suatu masalah dimana pemecahan masalahnya menggunakan data yang berasal dari pengalaman, pengetahuan dan hasil pengamatan di dalam satu kesatuan. Metode pengumpulan data yang digunakan menurut Suprpto (2017:94) adalah wawancara, observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

### 1. Metode wawancara

Wawancara terdapat dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara merupakan metode pengumpulan

data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Dari pengertian di atas, pengamat dapat melakukan tanya jawab secara langsung untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan topik pengamatan yaitu dengan kepala bagian pelatihan dan pendidikan Divisi SDM & Umum PT Garam (Persero) Surabaya yang bernama Ibu Siti Azizah tentang bagaimana penerapan penilaian kinerja karyawan yang ada di PT Garam (Persero) Surabaya. Sehingga diperoleh data yang benar, tepat dan dapat dipertanggung jawabkan.

## 2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data primer, yaitu proses pencatatan pada pola perilaku subjek, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya komunikasi dengan individu - individu yang diteliti. Observasi dilakukan pengamat untuk memperoleh data yang benar dan akurat sesuai dengan yang ada pada perusahaan. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh data berupa alur penilaian kinerja karyawan yang diterapkan di PT Garam (Persero) Surabaya.

## 3. Metode Kepustakaan (*Literer*)

Metode Kepustakaan adalah jenis metode penelitian kualitatif yang lokasi atau tempat penelitiannya dilakukan di pustaka, dokumen, arsip, dan lain sejenisnya, Prastowo (2016:190). Dalam metode kepustakaan ini, pengamat menggunakan perbandingan antara teori dengan apa yang ada di lapangan. Penulis mengumpulkan data dari berbagai referensi yang

bersumber dari beberapa ahli berkompeten, yang teorinya bersangkutan dengan permasalahan yang diambil pengamat baik dari buku atau journal.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Penulis akan membagi beberapa bab dalam penelitian ini agar dapat tersistematis. Sistematika dalam penulisan ini untuk memudahkan pembahasan masalah-masalah agar dapat dipahami permasalahannya secara sistematis. Adapun sistematika pembahasannya disusun sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Garam (Persero) Surabaya yang dijelaskan dalam latar belakang serta penulisan judul. Kemudian mencantumkan gagasan pokok yang menjadi acuan dalam pengamatan ini, dengan sistematika pembahasan yang mempunyai beberapa sub bab yaitu: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang menjadi landasan penelitian ini, yaitu tentang teori yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan.

#### **BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi penelitian, dan memaparkan data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan metode kepustakaan. Meliputi informasi tentang profil perusahaan, struktur organisasi, penilaian kinerja karyawan yang

diterapkan pada PT Garam (Persero) Surabaya dan beberapa informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah peneliti sampaikan.

#### BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas terdiri dari kesimpulan dan saran atas jawaban permasalahan yang telah saya paparkan di atas dalam penilaian kinerja karyawan pada PT Garam (Persero) Surabaya.