

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kualitas agar mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan pasti mengharapkan kinerja karyawan yang selalu berkembang, kedisiplinan dalam bekerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, serta berdedikasi tinggi pada perusahaan atau organisasi. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memiliki kualitas kerja mereka yang baik sehingga dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Perusahaan yang siap berkompetisi dan bersaing harus memiliki kinerja karyawan yang baik. PT Petrokimia Kayaku adalah perusahaan yang bergerak di sektor agrokimia yang menghasilkan produk utama berupa pestisida, pupuk hayati, probiotik ternak dan obat nyamuk. Produk-produk PT Petrokimia Kayaku telah diakui sesuai standar internasional FAO - specified for plant protection products, sehingga memenuhi standar keamanan bagi tanaman pertanian. Tak hanya produk saja, karyawan PT Petrokimia Kayaku mempunyai standar penilaian kinerja karyawan, namun standar penilaian kinerja karyawan tergantung kebijakan dari divisi masing-masing. Karena rincian target yang harus dicapai, prestasi pencapaian target dan kompetensi untuk menunjang pencapaian target disesuaikan dengan divisi masing-masing. Karyawan PT Petrokimia Kayaku harus mempunyai *soft skill* yang baik seperti berkomunikasi, menaati aturan yang ditetapkan, tepat waktu dalam mengerjakan tugas, *team work* dan *developing others* atau kemampuan mengembangkan orang lain.

PT Petrokimia Kayaku memiliki beberapa karyawan yang terlambat datang kerja dengan alasan - alasan kurang rasional seperti mengambil *laundry*, ketiduran, mengantar anak sekolah, salah seragam kantor yang berakibat mengganggu kinerja karyawan yang lain dan tidak sedikit waktu yang terbuang hanya untuk menunggu

kedatangan seseorang. Perhitungan keterlambatan dimulai dari 5 menit setelah jam masuk kerja. Untuk tercapainya kualitas kinerja karyawan yang efisien maka perlu adanya disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan bekerja dengan tepat waktu dan tidak ada penumpukan pekerjaan yang merugikan karyawan lain. Selain disiplin kerja, tanggung jawab juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Tanggung jawab menjadi bagian penilaian penting dalam kinerja karyawan karena apabila karyawan tidak memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan maka akan menimbulkan penumpukan kerja dan target yang tidak tercapai pada waktunya..

Timbulnya permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka judul yang dapat dipilih adalah **“Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Petrokimia Kayaku Gresik”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah “Bagaimana kinerja karyawan di PT Petrokimia Kayaku Gresik?”

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Petrokimia Kayaku?

### **1.4 Manfaat**

Adapun manfaat penulisan tugas akhir bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah wawasan tentang penilaian kinerja karyawan di PT Petrokimia Kayaku Gresik.

2. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai bahan bacaan khususnya bagi mahasiswa administrasi perkantoran Universitas Airlangga.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan evaluasi kinerja karyawan PT Petrokimia Kayaku Gresik

4. Bagi Pembaca

Dapat dimanfaatkan sebagai penambah pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penulis selanjutnya.

### 1.5 Metode Pengumpulan Data

Penyusunan tugas akhir ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2011:73) penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan penulis untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan Bapak Rachmat Darmawan dan Ibu Lutfi Nilam Pertiwi selaku staf divisi sumber daya manusia. Bapak Ariya Subagya, Bapak Tri Fajarhayu

dan Ibu Nuzulita D.J selaku staf divisi administrasi dan keuangan di PT Petrokimia Kayaku Gresik.

## 2. Pengamatan (*observation*)

Observasi dilakukan selama bulan Februari sampai dengan April untuk menambah dan melengkapi data dari pengumpulan data melalui wawancara dengan cara mengamati secara langsung kinerja karyawan di PT Petrokimia Kayaku Gresik.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam pembagian tugas akhir ini, sistematika penulisan tugas akhir dapat dikelompokkan menjadi 4 bab antara lain:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan keadaan yang terjadi kemudian dibahas di latar belakang. Dari uraian tersebut diketahui tujuan melakukan penulisan, manfaat yang diperoleh dan metode penulisan yang digunakan

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

Bab ini menjelaskan teori sebagai landasan untuk mendukung pembahasan tugas akhir.

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

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PT Petrokimia Kayaku Gresik beserta hasil dari penelitian yang dilakukan dan menjawab rumusan masalah yang terdapat di bab sebelumnya.

#### **BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada akhir bab ini menyimpulkan dari hasil penelitian yang dijabarkan serta memberikan saran yang bersifat membangun sehingga memberikan manfaat bagi penulisan selanjutnya.