

BAB 1

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan Penilaian kinerja kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di perusahaan. (Best and Guidelines 2011).

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat.

Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan. manfaat yang diperoleh dalam manajemen kinerja adalah untuk pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan produktifitas, mendukung program pengembangan dan pelatihan karyawan, meningkatkan prestasi dan potensi karyawan serta mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah at all(2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil

Moheriono (2009) menyatakan bahwa, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mahsun (2006) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Kinerja karyawan yang dikemukakan Mangkuprawira (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa pegawai dan pimpinan pada bagian unit SP inventory (Gudang barang umum), sewaktu melakukan wawancara secara langsung penulis menemukan beberapa hal tentang penilaian kinerja karyawan salah satu penggunaan kpi(key performance indikator) untuk penilaian kinerja karyawan. Kpi itu sendiri adalah nilai terukur yang menunjukkan seberapa efektif perusahaan tersebut mencapai tujuan bisnis yang telah dibuat. Kpi ini juga membantu penetapan strategi, keuangan, dan operasional perusahaan. Kpi juga membantu tim untuk membuat target, batas waktu tertentu, hingga dapat membantu tim membuat keputusan secara lebih baik. Dengan adanya penilaian kinerja berguna untuk menunjang skil, ataupun jenjang karir karyawan nantinya. Selain itu juga dapat meningkatkan performa kerja ataupun sebagai Langkah awal untuk lebih mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kendala yang dirasakan saat penerapan penilaian kinerja pada karyawan di unit sp inventory (Gudang barang umum) yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketidak lancaran komunikasi juga dapat membuat kinerja akan terhambat. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang kurang kesadarannya terhadap disiplin pada jam kerja yang telah ditentukan .

Pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi perusahaan, khususnya pada produktifitas kerja karyawan Berdasarkan pengertian penilaian kinerja karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di perusahaan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja.

Dari uraian diatas memberikan bukti bahwa penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi keberhasilan karyawan maupun perusahaan, dan berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul tugas akhir yang berjudul **“TINJAUAN APLIKASI KPI DI UNIT SP INVENTORY SEBAGAI SALAH SATU ALAT PENILAIAN KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diajukan penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

- A. Bagaimanakah penggunaan aplikasi kpi sebagai salah satu penilaian kinerja karyawan unit sp inventory
- B. Apa saja kendala dalam penggunaan aplikasi kpi sebagai salah satu alat penilaian kinerja karyawan di unit sp inventory.

1.3 Tujuan tugas akhir

- A. Mengetahui Bagaimana penggunaan aplikasi kpi sebagai salah satu penilaian kinerja karyawan unit sp inventory
- B. Mengetahui Apa saja kendala dalam penggunaan aplikasi kpi sebagai salah satu alat penilaian kinerja karyawan unit sp inventory

1.4 Manfaat tugas akhir

Berdasarkan tujuan tugas akhir diatas dapat menyimpulkan manfaat didapat sebagai berikut

1. Bagi Penulis

- a) Dapat memperluas pengetahuan dan wawasan untuk

mengembangkan ilmu terkait bagaimana penilaian kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

- b) Melatih keterampilan mahasiswa berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari proses observasi dan proses perkuliahan
- c) Mendapatkan pengalaman yang nyata untuk menghadapi dunia kerja dimasa yang akan datang

2. Bagi pihak akademisi

penelitian ini dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian dimasa mendatang.

3. Bagi Unit SP Inventory pada PT.Semen Padang

Sebagai salah satu sumber referensi bacaan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

1.5 Metode Penelitian

Adapun metode penulisan dalam tugas akhir ini yaitu :

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu dengan cara

a. Observasi

Metode observasi adalah cara mengumpulkan informasi dalam penelitian. Menurut definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa observasi adalah sekumpulan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati, memberikan perhatian khusus pada fenomena yang dapat

dijadikan data untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Pengamatan menurut Sugiyono (2017:226) menyatakan bahwa itu adalah teknik untuk mengamati objek, keadaan, situasi, proses dan perilaku.

b. Teknik Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada pimpinan dan pegawai mengenai penelitian yang sedang dilakukan.

c. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperkaya informasi tentang berbagai konsep yang menjadi landasan atau pedoman bagi proses penelitian

1.6 Sistematis Penulisan

Sistem Penulisan pada tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini tentang pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematis penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang landasan teori menjelaskan tentang pengertian aspek- aspek penilaian kinerja , faktor-faktor yang mempengaruhi

penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja dan strategi dalam meningkatkan penilaian kinerja

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini tentang pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi PT.Semen Padang, kegiatan di CSR, metode penilaian bagi karyawan di Unit SP Inventory, Pembahasan, bagaimana upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Unit SP Inventory pada PT.Semen Padang, apa kendala terhadap kinerja karyawan diunit Unit SP Inventory pada PT.Semen Padang

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dan riset yang berisi kesimpulan dan saran sebagai masukan objek yang diteliti.