

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan yang kompleks, dimana manajemen perusahaan selalu di tuntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri kepada perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia sendiri disadari sebagai faktor penggerak dan sumber inspirasi bagi setiap perusahaan yang sanggup menentukan keberhasilan pencapaian tujuan atau misi perusahaan.

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup, perusahaan dituntut untuk menyusun dan menerapkan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang terpenting adalah melibatkan divisi sumber daya manusia dalam program-program perusahaan yang strategis untuk menghadapi masalah-masalah seperti produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan persaingan semakin ketat. Inti strategi ini adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja yang merupakan salah satu komponen dari produktivitas sumber daya manusia dan harus diimbangi dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Pada dasarnya, setiap perusahaan yang bergerak dibidang apapun juga memiliki suatu tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan yang bertahan menghadapi persaingan maupun globalisasi disekeliling mereka. Terlebih dalam perusahaan yang

bergerak dibidang industri. Salah satu cara untuk dapat bertahan dalam persaingan dalam era globalisasi dengan cara mempertahankan kinerja karyawan dengan baik dan harus terus berusaha memperbaiki kekurangan yang ada dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan karena salah satu sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian merupakan suatu asset yang berharga bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Itulah sebabnya perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu dan mengembangkan kemampuan pada karyawannya. Karyawan diharapkan memberikan yang terbaik melalui prestasi kerja mereka.

PT. Pupuk Kujang Cikampek adalah perusahaan yang bergerak pada sektor industri. Sistem Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dan menjadi sebuah prestasi bagi karyawan dan perusahaan. Hasil prestasi karyawan dapat digunakan oleh perusahaan untuk memberikan umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berkembang. Kebutuhan karyawan untuk berkembang dapat dilihat dari adanya sistem penilaian kinerja mereka. Hasil dari sistem penilaian yang baik dapat menjadi dorongan untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sebagaimana diketahui PT. Pupuk Kujang Cikampek telah melaksanakan berbagai program-program untuk melakukan sistem penilaian kinerja karyawannya untuk berprestasi sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Disamping ini perusahaan

yang bergerak di sektor industri ini melakukan salah satu manifestasi dari peranan BUMN sebagai penggerak pembangunan wilayah yang bertujuan pula untuk mempercepat penyesuaian pola kehidupan masyarakat disekitar pabrik, atas kehadiran industri pupuk dilingkungannya.

Dan seperti pada umumnya perusahaan, PT. Pupuk Kujang Cikampek menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja, yaitu kurang sesuainya antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan, kurangnya kemampuan intelektual dan lain sebagainya yang menyebabkan tidak maksimalnya pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Dilihat dari keseluruhan karyawan bahwa setiap individu memiliki watak, kemampuan, kepribadian, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dimana hal ini juga secara tidak langsung dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan itu sendiri. Jika penilaian kinerja karyawan itu sendiri rendah bahwa hal itu menunjukkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri dapat dikatakan kurang maksimal atau tidak ada sama sekali. Dimana hal ini dapat mengganggu efektifitas dan produktivitas dari perusahaan, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak merasa tertantang untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Serta kurangnya tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan penelitian, bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya maka perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Terkait dengan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul :

“PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. PUPUK KUJANG CIKAMPEK”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan didalam latar belakang, maka diterapkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja yang berlaku di PT. Pupuk Kujang Cikampek ?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja pada karyawan bagian operasional pada PT. Pupuk Kujang Cikampek?
3. Bagaimana prestasi kerja menurut persepsi karyawan bagian operasional pada PT. Pupuk Kujang Cikampek?
4. Bagaimana besar pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional di PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap sistem penilaian kinerja karyawan bagian operasional PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penilaian kinerja yang berlaku di PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
3. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja menurut persepsi karyawan bagian operasional pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap sistem penilaian kinerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian operasional PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak perusahaan tentang penilaian kinerja yang ada hubungannya dengan prestasi kerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha – usaha untuk penilaian kinerja terhadap karyawan.

2. Bagi para praktisi dan akademis

Diharapkan dapat memberikan masukan atau referensi bagi penelitian lain yang berhubungan dengan prestasi kerja dengan sistem penilaian kinerja.

3. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai prestasi kerja dan sistem penilaian kinerja di lingkungan PT. Pupuk Kujang Cikampek.