

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas dan globalisasi ekonomi dunia saat ini, persaingan di dunia perekonomian semakin meningkat. Agar dapat terus bersaing, setiap perusahaan memiliki strategi dalam mengembangkan perusahaannya. Salah satu faktor penting dalam menghadapi persaingan adalah faktor SDM (Sumber Daya Manusia). Apabila sebuah perusahaan memiliki SDM yang berkualitas maka apa yang akan dihasilkan oleh perusahaan (baik jasa atau produk) dapat memiliki kualitas yang baik juga. Untuk itu perlu diketahui bagaimana kinerja dari karyawan perusahaan saat ini, apakah berada dalam kategori berprestasi atau kurang berprestasi.

PT. Sidodadi Berlian Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, yaitu dalam bidang penjualan mobil, perawatan, dan penyediaan *spareparts*. PT. Sidodadi Berlian Motor adalah dealer resmi Mitsubishi Motor untuk memasarkan produk dari Mitsubishi Motor. Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 1982 dan berlokasi di Jln. Siliwangi no.289, Semarang. Produk yang dipasarkan oleh PT. Sidodadi Berlian Motor antara lain Mitsubishi Galant, Mitsubishi Lancer, Mitsubishi Kuda, Mitsubishi New Eterna, Mitsubishi Colt Diesel, dsb. Selain memasarkan produk-produk tersebut, perusahaan juga menyediakan jasa servis atau perawatan mobil dan penyediaan suku cadang asli Mitsubishi.

Saat ini masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masih kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan, khususnya mekanik. Kurangnya pengawasan tersebut karena perusahaan belum memiliki formulir yang dapat digunakan untuk menilai karyawan secara spesifik untuk masing – masing individu karyawannya. Akibat dari kurangnya pengawasan kinerja dan belum adanya formulir tersebut, perusahaan mengalami kesulitan dalam mempromosikan karyawan untuk naik jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan

kurang puas dengan pembagian bonus yang diberikan oleh perusahaan. Akibatnya karyawan tidak puas dan melakukan protes dengan sistem penilaian ini. Hal ini disebabkan karena perusahaan belum memiliki cara penilaian yang spesifik terhadap kinerja karyawan dan belum adanya suatu alat yang digunakan untuk menilai kinerja karyawannya, sedangkan saat ini perusahaan hanya mengukur kinerja karyawan dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan tanpa melihat proses dicapainya keluaran (*output*) tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Sampai saat ini pada dasarnya masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah perusahaan belum menetapkan dan menggunakan penilaian terhadap kinerja karyawan (khususnya mekanik) perusahaan tersebut. Masalah tersebut mengakibatkan perusahaan tidak mengetahui siapa saja karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Sehingga perusahaan mengalami kesulitan pada saat akan memberikan kenaikan jabatan yang memiliki prestasi baik. Sedangkan karyawan yang prestasinya kurang baik maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan cara diadakan pelatihan.

Selain perusahaan sulit memberikan penghargaan berupa memberikan promosi, ada dampak lain yang berpengaruh pada karyawan ketika belum adanya penilaian kinerja ini. Dampak yang dimaksud yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik merasa diberlakukan kurang adil karena *reward* yang diterima sama besarnya dengan *reward* yang diterima oleh karyawan yang kurang berprestasi karena penilaian kinerja yang ada sekarang ini berdasarkan kinerja team. Untuk mengatasi masalah tersebut sebaiknya perusahaan mengambil langkah yaitu menilai kinerja karyawannya dengan cara membuat formulir penilaian kinerja yang akan digunakan secara terus menerus untuk memantau kinerja para karyawan secara individu.

1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan jelas maka penulis menentukan beberapa batasan. Ruang lingkup batasan penelitian dan asumsi yang dilakukan oleh penulis di PT. Sidodadi Berlian Motor adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan bagian bengkel khususnya mekanik (meliputi servis dan pengadaan *spareparts*) di PT. Sidodadi Berlian Motor.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian di PT. Sidodadi Berlian Motor ada hal - hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Bagaimana bentuk penilaian kinerja yang ada di perusahaan saat ini?
2. Indikator-indikator apa saja yang penting untuk menilai kinerja mekanik?
3. Bagaimana bentuk formulir penilaian kinerja yang cocok dan mudah di terapkan oleh perusahaan dalam menilai kinerja karyawan?
4. Tindakan seperti apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan supaya kinerja mekanik dapat meningkat?

Berdasarkan masalah - masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlu dilakukan analisis terhadap cara penilaian kinerja karyawan bagian bengkel yang sedang berjalan di perusahaan. Masalah utama dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

“Usulan Penggunaan Formulir Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Memberikan *Reward* Karyawan berprestasi di PT. Sidodadi Berlian Motor.”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian di PT. Sidodadi Berlian Motor adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui metode penilaian yang ada di perusahaan saat ini dan memberikan masukan tentang kelemahan jika terus menggunakan metode penilaian yang sekarang ini.

2. Untuk memperoleh indikator – Indikator yang akan digunakan dalam pembuatan formulir kinerja karyawan yang nantinya juga digunakan untuk menilai karyawan.
3. Membantu perusahaan dalam membuat formulir penilaian kinerja dan mensosialisasikan formulir tersebut kepada semua pihak di perusahaan, sehingga pada saat proses penilaian dilakukan dapat berjalan dengan baik.
4. Membantu perusahaan dalam memberikan *reward* atau penghargaan (berupa insentif atau kenaikan jabatan) yang pantas kepada karyawan yang berprestasi sehingga memacu kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 : Pendahuluan

Berisi latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Studi Literatur

Berisi tentang teori dan studi literatur yang mendukung dalam penelitian dan pengolahan data.

Bab 3 : Metodologi Penelitian

Berisi langkah-langkah dalam memecahkan masalah dari awal sampai akhir, sehingga pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan teratur.

Bab 4 : Pengumpulan Data

Berisi data umum perusahaan dan data-data yang dibutuhkan untuk dapat memecahkan masalah.

Bab 5 : Pengolahan Data dan Analisis

Berisi pengolahan data dan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah, setelah dilakukan pengolahan data maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diolah sehingga ada pemecahan masalah dari masalah - masalah yang ada di bab - bab sebelumnya.

Bab 6 : Kesimpulan dan saran

Berisi kesimpulan yang merupakan hasil dari pemecahan masalah. Sedangkan saran adalah dapat berupa masukan kepada pihak perusahaan untuk bisa mengambil langkah yang seharusnya diambil.