

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sudah sangat maju. Dengan adanya perkembangan ini pula lah yang menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya persaingan-persaingan antar perusahaan yang memiliki bidang usaha yang sama. Perusahaan-perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya baik di luar maupun di dalam perusahaan itu sendiri, agar perusahaan itu dapat *survive* dengan persaingan yang ada.

Peningkatan kualitas di dalam perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Selama ini Perusahaan Aswi Perkasa sering mengalami kesulitan untuk melakukan promosi, demosi, kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya terhadap karyawannya atas hasil kinerja mereka. Hal ini disebabkan karena Perusahaan Aswi Perkasa tidak mempunyai dasar sebagai landasan atau pedoman untuk memberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba mengembangkan penilaian kinerja karyawan di Perusahaan Aswi Perkasa berdasarkan kompetensi. Kompetensi itu sendiri menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (1993), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan job tasks. Adapun faktor-faktor kompetensi menurut Spencer ada 20 faktor kompetensi.

Untuk menentukan nilai prioritas atau bobot dari masing-masing faktor kompetensi diperlukan penilaian dengan menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP). Dengan melakukan perancangan penilaian kinerja yang tepat, maka produktivitas kinerja karyawan dapat dinilai dan dihargai sesuai dengan usahanya. Dengan demikian pemberian penghargaan terhadap karyawan dapat dilakukan sesuai dengan nilai prestasi kinerjanya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan bagian manajer personalia dari perusahaan Aswi Perkasa, penulis mengidentifikasi bahwa faktor yang menyebabkan masalah yang terjadi di perusahaan Aswi Perkasa disebabkan karena belum ada formulasi atau perangkat penilaian kinerja yang baku dan objektif terhadap karyawannya pada perusahaan tersebut. Dengan merancang suatu perangkat penilaian kinerja yang berdasarkan kompetensi, maka diharapkan dapat menghilangkan penilaian kinerja karyawan yang bersifat subyektif.

1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi

Akibat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah. Pembatasan-pembatasan masalah yang dilakukan penulis antara lain:

- Obyek penelitian yang diamati ialah staf atau karyawan kantor pada perusahaan.
- Pembahasan hanya dilakukan sampai tahap usulan perancangan perangkat penilaian kinerja untuk karyawan Perusahaan Aswi Perkasa, tidak dilakukan sampai tahap implementasi.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang mendasari dilakukannya penelitian yang dilakukan oleh penulis :

1. Faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan (staff kantor) di Perusahaan Aswi Perkasa?
2. Bagaimana perangkat penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Perusahaan Aswi Perkasa ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang sesuai untuk mengukur kinerja dari karyawan (staff kantor) di perusahaan Aswi Perkasa.
2. Merancang perangkat penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari karyawan Perusahaan Aswi Perkasa.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori, prinsip-prinsip, serta aturan-aturan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian dan pembahasan masalah.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam melakukan penelitiannya. Dimulai dari penelitian pendahuluan, pengumpulan dan pengolahan data, analisis hingga kesimpulan dan saran. Langkah-langkah tersebut ditampilkan dalam bentuk *flowchart*. Selain itu, bab ini juga berisi keterangan yang menjelaskan *flowchart* tersebut.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Bab ini berisi tentang uraian mengenai data umum perusahaan, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner dan data-data lain yang digunakan dalam penelitian.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data terhadap data yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan dan melakukan analisis terhadap hasil pengolahan data tersebut.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang termasuk pengolahan data dan analisis, serta saran atau usulan perbaikan yang diberikan terhadap perusahaan.