

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi dan tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengukuran berapa besar sumbangan tenaga dan kemampuan karyawan harus dikemas dalam suatu kebijakan perusahaan dalam menilai karyawannya. Kebijakan karyawan ini disebut Sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Pada dasarnya semua perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai prestasi kerja karyawan mereka. Menurut Bernardin dan Russel (1993:379) penilaian prestasi kerja karyawan didefinisikan sebagai berikut, yaitu: "suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja."

Ada beberapa alasan untuk menilai prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Penilai memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilai memberikan suatu peluang bagi pimpinan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan.

Pada umumnya perusahaan melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawannya beberapa kali dalam satu periode penilaian, dalam hal ini PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dua kali dalam satu periode penilaian yaitu: penilaian pertama dilakukan pada awal bulan April dan penilaian kedua dilakukan pada awal bulan Oktober. Penilaian yang dilakukan pada awal bulan April merupakan evaluasi dan *monitoring* terhadap pencapaian sasaran atau target yang telah ditetapkan, sedangkan penilaian pada awal bulan Oktober merupakan evaluasi secara keseluruhan terhadap pencapaian sasaran, *attitude* dan *kondite* serta kemampuan kerja karyawan selama satu periode penilaian.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang bertujuan untuk meningkatkan laba perusahaan melalui prestasi kerja karyawan.

PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perkapalan, yang memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan perusahaan sejenis, antara lain :

1. Jasa angkutan kontainer
2. Lingkup servis lebih luas
3. Kapal sendiri
4. Masuk ke dalam pelabuhan Palembang
5. Harga bersaing atau kompetitif

Selain itu PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang memiliki lima (5) Departemen dalam struktur organisasinya, yaitu:

1. *Departement Agency Services* (8 orang karyawan).
2. *Departement Feeder SSL* (5 orang karyawan).
3. *Departement Traffic and Operation* (5 orang karyawan).
4. *Departement Of Finance and Administration* (14 orang karyawan).
5. *Departement Biro Internal Control & Development & Information Technology*
(2 orang karyawan)

Namun, secara garis besar tiap departemen dalam PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang memiliki target sebagai berikut:

1. *Departement Agency Services*, targetnya adalah dalam bentuk penjualan kontainer.
2. *Departement Feeder SSL*, targetnya adalah dalam bidang pengangkutan.
3. *Departement Traffic and Operation*, targetnya adalah menyelesaikan atau mengurus segala kegiatan kapal pada saat sandar di pelabuhan.
4. *Departement Finance and Administration*, targetnya adalah Penagihan tidak boleh lebih dari satu bulan, pengiriman dokumen harus tepat waktu, dan penyerahan laporan tidak boleh terlambat.
5. *Departement Biro Internal Control & Development & Information Technology*, targetnya adalah menjamin dijalkannya praktek yang sehat dan mendorong dipatuhinya kebijakan perusahaan dalam kegiatan operasional, *marketing*, keuangan dan administrasi di lingkungan Samudera Indonesia Group (SIG).

Adapun tingkatan dalam sistem penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang adalah Karyawan Pelaksana dinilai oleh Kepala Seksi unit tempat dia bekerja, begitu pula Kepala Seksi dinilai oleh Kepala Bagian unit kerja, sedangkan Kepala Bagian tersebut dinilai oleh Kepala Cabang dan pada akhirnya Kepala Cabang dinilai oleh Direktur Perusahaan.

Perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang menerapkan sistem penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan pencapaian sasaran atau target yang telah dicapai dan juga berdasarkan penilaian *attitude* serta *kondite*.

Dari data yang ada, diperoleh hasil bahwa dalam 2 tahun terakhir pencapaian sasaran atau target menunjukkan rata-rata hasil yang cukup baik. Begitu juga penilaian *attitude* dan *kondite* menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penilaian terhadap pencapaian sasaran atau target tersebut.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang kritis dan tidak dapat dihindarkan oleh setiap atasan atau perusahaan. Meskipun rancangan dan pelaksanaan sistem penilaian prestasi akan selalu rumit, menantang dalam hubungannya antara atasan dan bawahan namun menilai mutu prestasi para karyawan adalah suatu keharusan. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini membahas tentang penilaian prestasi kerja karyawan dengan judul: “ **Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang** “

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya selalu menghadapi berbagai masalah atau rintangan yang sesuai dengan karakteristik dari perusahaan

tersebut. PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang pun menghadapi berbagai masalah. Namun penelitian ini dibatasi hanya pada masalah sumber daya manusia saja, lebih spesifik lagi mengenai sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Selama ini perusahaan melaksanakan sistem penilaian prestasi kerja karyawan hanya untuk mengetahui apakah karyawan mereka mampu bekerja sesuai target atau bahkan dapat melebihinya. Perkembangan atau penurunan prestasi kerja karyawan tidak terlihat dari hasil penilaian tersebut.

Dengan demikian maka pokok permasalahan yang akan diteliti dan diulas lebih mendalam adalah mengenai:

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang?
2. Apakah hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut ditindak lanjuti oleh perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada tindak lanjut dari perusahaan terhadap hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan :

1. Memberi masukan atau kontribusi pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Meningkatkan dan memperluas wawasan, serta menambah pengetahuan penulis, khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
3. Dapat menambah pengetahuan atau informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Metode Penelitian

Bagian ini umumnya menjelaskan tentang :

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugioyono (1999;4) penelitian evaluasi formatif, yaitu: "suatu cara penelitian yang menekankan pada proses guna mendapatkan *feedback* dari suatu proses kegiatan sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan program atau produk."

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam lingkungan mikro PT. SAMUDERA INDONESIA Tbk Cabang Palembang. Dengan alamat JL. Jenderal Sudirman No. 773 Palembang.

3. Responden

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja dan kontribusinya terhadap prestasi kerja karyawan, maka responden yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. SAMUDERA INDONESIA Tbk Cabang Palembang, yaitu berjumlah 29 orang karyawan dan 5 orang Kepala Departemen.

4. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif serta terdiri dari data primer dan sekunder.

a. Data Primer

yaitu: data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diterima.

b. Data Sekunder

yaitu: data yang diambil dari pihak lain tentang suatu objek tertentu.

Biasanya data ini telah diolah oleh pihak lain dalam bentuk publikasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Penelitian Lapangan yaitu: Pengumpulan data dilakukan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang relevan, dengan cara:

1) Wawancara

yaitu: dengan melakukan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan karyawan-karyawan yang bersangkutan.

2) Survey Lapangan

yaitu: mengadakan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang diteliti sehingga memberikan informasi yang lebih objektif dan lebih mendekati kebenaran.

3) Kuisioner

yaitu: dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis kepada para responden

6. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif, yaitu : Suatu analisis yang menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar dan pada tingkat analisa data tidak mengutamakan statistik, lebih dominan bersifat naratif. Dan untuk menganalisis kuisioner menggunakan tabulasi frekuensi.

F. Sistematika Penelitian

Bab ini umumnya memuat uraian :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian dan metode penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Tinjauan ini dapat juga berisi tentang uraian data sekunder yang diperoleh dari buku-buku atau jurnal-jurnal ilmiah.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan atau badan usaha yang menjadi objek penelitian, khususnya dikaitkan dengan tema skripsi atau permasalahan yang diteliti. Gambaran umum perusahaan tersebut dapat berupa sejarah, struktur organisasi, aktifitas perusahaan secara umum, dan aktifitas perusahaan yang berhubungan dengan tema skripsi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian mengenai data penelitian yang dikumpulkan dan pembahasan hasil analisis secara terpadu Data penelitian, analisis, dan pembahasan disajikan dalam bentuk penjelasan secara kualitatif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan. Serta saran yang merupakan anjuran yang meliputi aspek operasional, kebijakan, maupun konseptual berdasarkan kesimpulan, yang ditujukan kepada perusahaan yang menjadi objek penelitian, peneliti berikutnya, dan pembaca skripsi.