

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Penilaian dalam meningkatkan evaluasi kinerja karyawan (*employee performance appraisal*), disebut juga dengan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kemampuan atau kelebihan pada setiap karyawan yang bekerja sehingga dengan itu diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan dapat mencapai target kepuasan perusahaan. Motivasi kerja, terdiri kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan sebagai untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Megatama Abadi dengan jumlah populasi karyawan berjumlah 60 orang untuk lebih baik.

Tahapan dalam evaluasi penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan arah yang diinginkan perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan menganalisa kinerja pada setiap karyawan untuk mengetahui yang ingin diharapkan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penilai mengukur kinerja karyawan dalam memberikan motivasi kerja, selanjutnya membandingkan dengan target tujuan karyawan, kemudian mendiskusikan dan mengevaluasi hasil penilaian yang telah diperoleh, dilanjutkan dengan perencanaan program - program peningkatan kinerja. Tahapan penilaian kinerja, organisasi dapat menggunakan berbagai macam ukuran yang berbeda perencanaan, pengukuran, dan evaluasi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (1996:3), penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga

mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran absen karyawan.[1]

Salah satu yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dalam bekerja apakah menguasai kemampuan dalam kinerja yang sama atau lebih efektif /lebih baik pada masa yang akan datang dikemudian hari, sehingga karyawan yang lain, perusahaan memperoleh manfaat. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan harus memperkuat dalam organisasi perusahaan dengan tekad tujuan yang kuat sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melakukan kinerja yang lebih baik dari sebelum – sebelumnya.

Evaluasi penilaian kinerja dilakukan antara atasan dan bawahan dan hasil kerja karyawan dalam setiap periode setahun terakhir. Sehingga dapat menilai hasil kinerja karyawan yang berhak mendapatkan insentif atau bonus tahunan dari perusahaan atau kenaikan jabatan.

Pada penelitian kali ini akan dibahas tentang pengaruh kinerja karyawan pada PT. Megatama Abadi yang bergerak di bidang jasa bengkel (*workshop*) dinamo kapasitas tegangan tinggi. PT. Megatama Abadi merupakan satu - satunya perusahaan yang melayani jasa perbaikan dinamo untuk diwilayah Serang – Banten.

Perusahaan PT. Megatama Abadi memiliki Visi dan Misi agar perusahaan mempunyai arah dan tujuan dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan sebagai berikut :

- Visi Perusahaan

Menjadi pelopor dan terkemuka untuk layanan perbaikan, layanan memutar listrik, dan berorientasi layanan yang andal, dapat menghadirkan yang terbaik bagi pelanggan dengan hasil terbaik.

- Misi Perusahaan

Andal, terdepan, profesional, dan inovasi untuk menjadi layanan yang terbaik di bidangnya, dan terus berinovasi untuk memberikan layanan terbaik.

PT. Megatama Abadi dalam pengamatan penelitian dalam melakukan tugas akhir sebelumnya diperusahaan tersebut kurang maksimal dalam penilaian kinerja pada setiap karyawan sehingga tidak ada tujuan karyawan yang diharapkan seperti mencapai tujuan dengan mendapatkan promosi kenaikan gaji dari hasil kerja keras karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya masalah tersebut maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode *key performance indikator* untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di PT. Megatama Abadi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dengan ini tujuan penelitian difokuskan pada bagaimana merancang penilaian kinerja karyawan yang spesifik dan objektif untuk keperluan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kebutuhan akan prestasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kebutuhan akan kekuasaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kebutuhan akan prestasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui kebutuhan akan kekuasaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat :

- a. Memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Institut Teknologi Indonesia.
  - b. Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang dilakukan peneliti.
  - d. Menambah jaringan pekerjaan disuatu hari nanti.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat :
- a. Sebagai evaluasi perusahaan terhadap penilaian kinerja dan pembagian insentif atau bonus pada setiap karyawan agar mendapat motivasi para karyawan dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja dimasa datang.
  - b. Tunjangan kesehatan memberikan dampak positif bagi setiap karyawan dikarenakan terjamin kesehatan seetiap karyawan yang berkerja

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini terdiri 5 (Lima) bab, dimana setiap bab akan saling berhubungan. Agar Tugas Akhir ini menjadi terperinci dan terarah, maka diuraikan bab demi bab dalam satu sistematika penulisan, yang berisikan sebgai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini mengemukakan hal penting sehubungan dengan penulisan laporan penelitian yang memuat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Di bab ini membahas semua teori yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini, sebagai dasar dalam mengidentifikasi, merumuskan, dan memecahkan permasalahan yang ada.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Analisa data pelaporan dalam melakukan penelitian dengan menggunakan diagram alur atau *flowchart*.

## **BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menganalisa dan mengolah data yang terkumpul dengan menggunakan *software* SPSS.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran