

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]. Di dalam setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya, dan salah satu yang berperan penting dalam membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah para karyawan, dimana dapat dilihat dari kinerja karyawan. Karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan karena karyawan sebagai perencana, pelaku, penentu, terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa adanya peran aktif dari karyawan maka tujuan tidak mungkin dapat terwujud, oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang terampil dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan yang canggih, memanfaatkan sarana dan prasarana yang memadai, dan sikap yang baik dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Melihat betapa pentingnya karyawan bagi perusahaan maka perusahaan harus selalu mencari cara yang tepat untuk dapat terus mengembangkan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menjadi SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenang dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki [2]. Jika kinerja para karyawan terus meningkat maka otomatis daya saing perusahaan juga akan semakin tinggi sehingga perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkannya, dan begitupun sebaliknya.

Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka perusahaan dapat melakukan penilaian prestasi dan pengembangan karyawan. Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya [1]. Melalui penilaian prestasi ini maka perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan seorang karyawannya dalam

meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, hasil dari penilaian ini bisa menjadi tolak ukur dalam mengidentifikasi kekurangan-kekurangan dari setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang harus diberikan kepada karyawannya melalui pengembangan karyawan yaitu apakah dengan memberikan pelatihan, pendidikan, atau pengembangan *attitude* untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan [1]. Pengembangan karyawan memberikan manfaat yang penting bagi perusahaan dimana dengan semakin majunya teknologi dan semakin ketatnya persaingan bisnis maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Dengan melakukan pengembangan karyawan maka dapat memperbaiki kinerja karyawan yang nantinya akan membantu menaikkan prestasi karyawan karena melalui pengembangan karyawan maka kemampuan dan keahlian karyawan akan semakin meningkat. Penilaian prestasi dan pengembangan karyawan yang tepat akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

CV. Sumber Lestari Buana Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang memproduksi mebel atau peralatan rumah tangga, dalam hal ini tentu saja kinerja para karyawannya sangatlah penting dalam mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkannya. Dalam perusahaan ini, peneliti melihat bahwa perusahaan tersebut telah melakukan pengembangan bagi karyawannya baik yang baru maupun lama terutama karyawan bagian produksi karena kinerja mereka sangatlah penting dalam mencapai hasil yang bagus, sedangkan untuk penilaian prestasi karyawan masih belum terstruktur dengan baik, dimana masih ada kekurangan dalam penilaian tersebut, perusahaan ini hanya melakukan penilaian biasa saja yang dilakukan setiap tahun oleh pimpinan kepada karyawannya hanya untuk masalah kenaikan gaji karyawan, tidak terlalu memperhatikan prestasi yang diperoleh mereka. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat bagaimana tingkat kinerja karyawannya setelah dilakukan penilaian prestasi dan pengembangan karyawan apakah berpengaruh positif atau tidak, agar perusahaan tersebut dapat memperbaiki sistem penilaian dan pengembangan jika hasilnya bahwa

penilaian prestasi dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai target dan sasaran yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai peningkatan kinerja karyawan dengan judul “Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. SUMBER LESTARI BUANA JAYA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Apakah penilaian prestasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sumber Lestari Buana Jaya?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sumber Lestari Buana Jaya?
3. Apakah penilaian prestasi dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sumber Lestari Buana Jaya?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas mengenai “Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”.
2. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sumber Lestari Buana Jaya yang berada di Jl. Rotan No. 24 Psr VII, Desa Telaga Sari, Batang Kuis, Tanjung Morawa.
3. Populasi pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian SDM.
4. Variabel Penelitian
 - a. Variabel Independen : Penilaian Prestasi dan Pengembangan Karyawan.
 - b. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan.
5. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat di antara variabel penilaian prestasi dan pengembangan karyawan manakah yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk lebih mengetahui penilaian prestasi dan pengembangan karyawan apa saja yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Untuk melihat apakah setelah dilakukan penilaian prestasi dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya atau tidak.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca dan sebagai masukan untuk menyelesaikan permasalahan di bidang peningkatan kinerja yang ada hubungannya dengan penilaian prestasi dan pengembangan karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai saran dan masukan kepada perusahaan mengenai penilaian prestasi dan pengembangan secara teoritis.

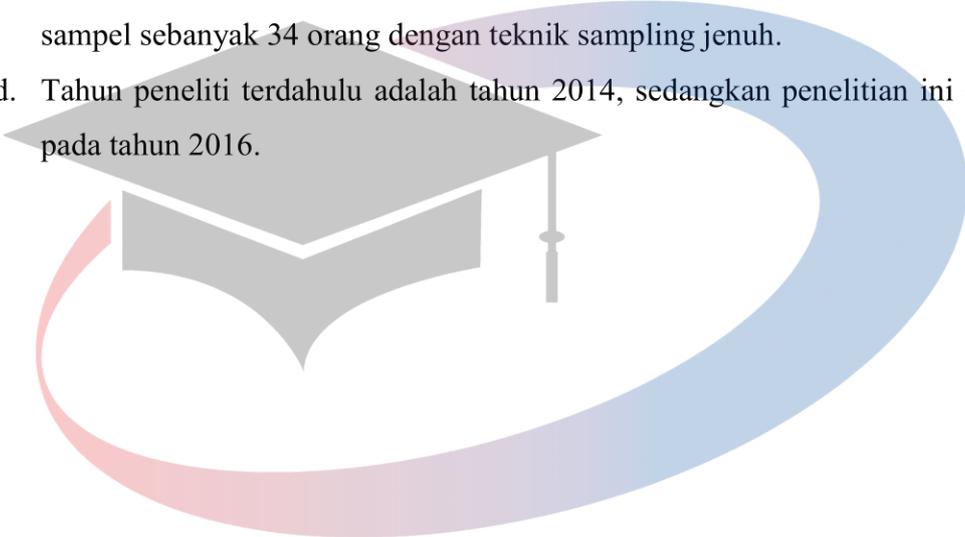
1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi, dimana diambil dari penelitian sebelumnya oleh Raudatul Jannah (2014), dengan skripsinya “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda)”. Terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini, antara lain:

- a. Peneliti terdahulu menggunakan satu variabel independen yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia serta satu variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel penilaian prestasi dan pengembangan karyawan dengan satu variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Variabel independen penelitian sebelumnya ditambahkan dengan variabel penilaian prestasi, karena pada perusahaan yang diteliti saat ini lebih menekankan pada penilaian prestasi dan

pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan tersebut untuk melihat apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja setiap karyawannya.

- b. Populasi yang diambil peneliti terdahulu adalah karyawan pada PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda, sedangkan penelitian ini populasinya adalah karyawan pada CV. Sumber Lestari Buana Jaya.
- c. Peneliti terdahulu mengambil sampel sebanyak 85 orang dengan teknik *proportionate stratified random* sampling, sedangkan penelitian ini mengambil sampel sebanyak 34 orang dengan teknik sampling jenuh.
- d. Tahun peneliti terdahulu adalah tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2016.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL