

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bersaing didunia industri atau jasa semakin ketat dalam bersaing. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan pelayanan dan hasil terbaik untuk pelanggan serta rekan usahanya. Faktor sumber daya manusia (SDM) menjadikan alasan supaya mendapatkan hasil yang terbaik supaya bisa bersaing dengan perusahaan industri yang lain. Peran yang dimiliki SDM sangat penting bagi suatu perusahaan. Dalam organisasi SDM ialah satu faktor penting yang berpengaruh besar pada organisasi. Untuk meningkatkan dan mencapai tujuan, diukurnya sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Seperti pada Veithzal (2018:406) yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) menerangkan bahwa penilaian kinerja ialah proses penilaian kinerja pegawai saat melakukan tugas seperangkat umum jika dibandingkan dengan tugas yang mereka kerjakan, serta memberikan informasi kepada karyawan. Untuk mengetahui tingkatan kinerja dari SDM yang dipunyai suatu organisasi perlunya dilaksanakan evaluasi yang berhubungan dengan kinerja maupun kontribusi dari Sumber daya manusia tersebut. Cara untuk mendapatinya ialah melaksanakan evaluasi kinerja kepada pegawai, dilaksanakanya evaluasi kinerja perusahaan berharap mengetahui keadaan, kondisi serta sikap pegawai pada biasanya yang ada hubungannya pada perusahaan, serta dapat memberikan usulan tentang pelatihan pegawai apa yang dibutuhkan dimasa depan sehingga program peningkatan pegawai dapat berlangsung dengan tepat selaras apa yang dibutuhkan pegawai dan yang dibutuhkan perusahaan itu sendiri.

CV. Vando Langgeng Utama adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Blok D5 NO.10A Perumahan Telaga Harapan Cikarang Barat Kab. Bekasi, Jawa Barat. Bergerak dalam bidang kontraktor *electrical* dan *mechanical*. Jasa yang diberikan yaitu, *Engineering, fabrikasi, maintenance service, dan general contractor*.

**Tabel 1. 1** Data Jumlah Karyawan

<b>Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>
Tetap	12
Kontrak	17
Harian	6
<b>Total</b>	<b>35</b>

(Sumber : CV.Vando Langgeng Utama, 2022)

Jumlah karyawan CV. Vando Langgeng Utama pada tabel 1.1 sebanyak 35 karyawan, terdiri dari 12 karyawan tetap, 17 karyawan kontrak, dan 6 karyawan harian, tentunya menginginkan karyawan dengan kinerja sebanding dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dilakukannya evaluasi penilaian dan pengukuran kinerja, memberikan bayangan pada pihak perusahaan perilaku karyawan seperti apa yang berkaitan dengan tugasnya serta informasi tentang promosi karyawan, penetapan kompensasi, pelatihan pengembangan, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi awal menggunakan teknik wawancara dengan pemilik perusahaan, dimana belum terdapat sistem pada penilaian kinerja karyawan. Penyebab lainnya ialah belum melakukannya penilaian kinerja berdasarkan sikap karyawan selama melakukan pekerjaan, yang berdampak penurunan motivasi kerja pada karyawan, kurangnya disiplin bekerja, hingga tingginya intensi *turnover* karyawan dalam empat bulan terakhir sebanyak lima karyawan keluar tanpa adanya keterangan, menurunnya absensi karyawan dalam tiga bulan terakhir sebanyak empat karyawan absen lebih dari tiga hari berturut-turut. Dimana akibat permasalahan ini ialah tidak bisa mengevaluasi hasil kinerja serta memantau masing-masing pegawainya. Hal tersebut jika dibiarkan akan menghambat target pekerjaan yang sudah di tentukan dan akan menimbulkan berkurangnya kepercayaan *customer* kepada perusahaan, data rekapitulasi absensi karyawan bisa dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1. 2** Rekapitulasi Absensi Karyawan Oktober 2021-Januari 2022

<b>Karyawan</b>	<b>Absen Oktober</b>			<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Alfa</b>		
Tetap	0			0	0%
Kontrak		2		2	17%
Harian			10	10	83%

**Tabel 1. 3** Rekapitulasi Absensi Karyawan Oktober 2021-Januari 2022

Karyawan	Absen November			Jumlah	%
	Izin	Sakit	Alfa		
Tetap	2			2	9%
Kontrak			17	17	81%
Harian	1		1	2	10%
Karyawan	Absen Desember			Jumlah	%
	Izin	Sakit	Alfa		
Tetap	5			5	29%
Kontrak		3		3	18%
Harian			9	9	53%
Karyawan	Absen Januari			Jumlah	%
	Izin	Sakit	Alfa		
Tetap	2	1		3	14%
Kontrak	4		2	6	27%
Harian			13	13	59%

(Sumber : CV.Vando Langgeng Utama, 2022)

Berdasarkan tabel 1.4 data absensi karyawan periode Oktober 2021-Januari 2022 pada karyawan tetap memiliki rata-rata 2.5 hari, sedangkan pada karyawan kontrak memiliki rata-rata 7 hari dan pada karyawan harian memiliki rata-rata 8.5 dengan jumlah rata-rata keseluruhan 18 hari.

**Tabel 1. 4** Data Absensi Karyawan periode Oktober 2021-Januari 2022

Bulan	Karyawan			Jumlah
	Tetap	Kontrak	Harian	
Oktober	0	2	10	12
November	2	17	2	21
Desember	5	3	9	17
Januari	3	6	13	22
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>72</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>2.5</b>	<b>7</b>	<b>8.5</b>	<b>18</b>

(Sumber : CV.Vando Langgeng Utama, 2022)

Penulis tertarik ingin melakukan penelitian di CV Vando Langgeng Utama berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya, karena butuh adanya pembenahan pada proses penilaian kinerja karyawan pada CV Vando Langgeng Utama. Penilaian kinerja karyawan tersebut harus bisa menunjang semua keperluan, baik

keperluan perusahaan ataupun keperluan karyawan. Teknik yang dapat digunakan dalam penelitian ini salah satunya ialah metode BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scales*) yaitu teknik penilaian yang menggabungkan pendekatan sikap kerja dengan sifat pribadi (Menurut Evita dkk dalam Dressler 2017).

*Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) yaitu suatu teknik pada penilaian kinerja yang berdasar menurut tingkah laku dari setiap individual. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui implementasi dari teknik BARS saat menilai tingkat kinerja terhadap organisasi swasta dan negeri. Hasil yang diketahui menunjukkan bahwa implementasi teknik BARS lebih sedikit dipakai pada organisasi negeri dibanding dengan organisasi swasta. Nilai yang diketahui beberapa organisasi swasta cukup tinggi karena telah menggapai serta nyaris mendapatkan nilai tertinggi yang berarti melampaui tingkat nilai BARS dalam penilaian. Organisasi negeri dan swasta dalam hal ini mempunyai harapan supaya bisa memberikan kontribusi yang baik dari masing-masing sumber daya manusia yang dimiliki serta menerapkan motivasi supaya menggapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil dari latar belakang, CV Vando Langgeng Utama membutuhkan suatu program penilaian kinerja karyawan dengan teknik *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) untuk bisa mengurangi resiko penurunan kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan teknik BARS di harapkan bisa membereskan permasalahan mengenai standar penilaian perilaku kinerja, mewujudkan kenyamanan, keadilan serta bisa memotivasi karyawan dalam bekerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas yaitu:

1. Bagaimana menentukan indikator dan faktor yang dibutuhkan untuk merancang sistem penilaian kinerja menggunakan metode BARS?
2. Bagaimana usulan merancang sistem penilaian kinerja yang bisa menilai kinerja karyawan secara menyeluruh menggunakan metode BARS?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian tugas akhir ini ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui indikator dan faktor yang dibutuhkan CV. Vando Langgeng Utama berdasarkan hasil analisis pekerjaan untuk mendapat hasil usulan penilaian kinerja karyawan.
2. Mendapatkan hasil usulan penilaian kinerja karyawan CV. Vando Langgeng Utama

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat menjelaskan misalnya untuk membantu, mempermudah, dan lain-lain terhadap pihak yang berkaitan dengan solusi yang dibuat.

1. Manfaat bagi CV. Vando Langgeng Utama, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi, masukan dan perbaikan dalam penilaian kinerja yang mampu memperbaiki kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik.
2. Manfaat bagi penulis, dapat menambah ilmu dalam usulan penilaian kinerja karyawan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dalam proses perkuliahan di Universitas Buana Perjuangan Karawang ke dunia kerja secara langsung sebagai proses pemahaman akan teori-teori yang diterapkan secara nyata.

### 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan data pada penelitian ini diambil dari bulan oktober 2021-Januari 2022.
2. Data yang akan diolah berasal dari data kuesioner langsung (Lembar Pertanyaan)
3. Penilaian kinerja dilakukan kepada karyawan kontrak dan karyawan tetap.
4. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS).