BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam memasuki era globalisasi pada saat ini setiap perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Majunya tingkat pertumbuhan ekonomi mengakibatkan meningkatnya persaingan dalam dunia usaha. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mempersiapkan diri untuk dapat menjadi perusahaan yang kompetitif. Untuk menjadi perusahaan yang siap berkompetisi dengan perusahaan lain diperlukan karyawan yang berkemampuan tinggi dan profesional. Dalam manajemen sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kemampuan dan kredibilitas karyawan. Program penilaian prestasi yang efektif akan memberikan pihak manajemen suatu dasar yang objektif dan rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau harus menerima kenaikan gaji, yang nantinya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara terampil dan profesional. Dengan demikian diharapkan tidak ada unsur subyektivitas didalam melakukan penilaian prestasi kerja ini.

Promosi merupakan salah satu keputusan yang didapat berdasarkan hasil penilaian prestasi. Promosi diharapkan dapat membuat karyawan merasa puas karena mendapat kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karirnya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat, meningkatkan prestasinya dan produktivitas kerja mereka. Dalam menentukan promosi, hasil dari penilaian prestasi karyawanlah yang menentukan keputusan personalia. Bagi karyawan yang mendapat nilai baik diberi prioritas untuk dipromosikan jabatannya.

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja memungkinkan para karyawan mendapatkan informasi tentang mutu kerja mereka serta bagaimana caranya agar dapat meningkatkan prestasinya untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dan loyalitas perusahaan serta membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian promosi, kenaikan jabatan, kenaikan upah, transfer maupun PHK.

Dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang baik diharapkan karyawan merasa diperlakukan adil dan mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Bila karyawan merasa kurang puas akan pelaksanaan prestasi kerja karyawan ini, maka dapat membuat karyawan kurang termotivasi dan semangat kerjanya menurun bahkan dapat membuat karyawan mengundurkan diri dari perusahaannya sekarang untuk bekerja ditempat lain, dan hal ini akan meningkatkan jumlah perputaran karyawan pada perusahaan. Adapun dengan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memecahkan masalah yang berhubungan dengan bidang personalia khususnya dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan sekaligus mengambil judul "ANALISA PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SEWU NEW YORK LIFE".

1.2 Identifikasi Masalah

Semangat kerja karyawan dapat menurun apabila penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan dalam suatu perusahaan tersebut tidak sesuai. Dalam membahas penilaian prestasi kerja ini, masalah yang akan dianalisa oleh penulis adalah bagaimana penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan? Dan apakah promosi jabatan mutlak ditentukan berdasarkan prestasi kerja karyawannya?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Mengetahui proses dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.
b. Apakah ada promosi jabatan pada karyawan di PT. Asuransi sewu New York Life.
c. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan digunakan untuk menentukan promosi karyawan.
d. Mengetahui prestasi kerja seperti apa yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan.
e. Menganalisa dampak penilaian prestasi kerja karyawan terhadap penentuan promosi jabatan.

Sedangkan manfaat yang diharapkan oleh penulis adalah :

a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang ingin melaksanakan penilaian prestasi kerja bagi karyawannya.
b. Sebagai bahan untuk penyelidikan lebih lanjut bagi yang memerlukan.
c. Sebagai bahan tambahan pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang penilaian prestasi kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini, penulis akan menguraikan secara singkat tentang dasar-dasar pembahasan bab demi bab, guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap arah pembahasan. Sebagai kerangka pembahasan keseluruhan, maka penulisan skripsi ini disusun dengan rancangan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini dijelaskan latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian tentang penilaian prestasi kerja,tujuan dan manfaat penelitian prestasi, mempersiapkan penilai, proses penilaian prestasi kerja karyawan, metode penilaian, wawancara evaluasi, program dan pelaksanaan penilaian prestasi, masalah-masalah dan cara menyelesaikannya, promosi karyawan, kerangka pemikiran, jenis dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan instrumen pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai perkembangan perusahaan, kondisi bisnis perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB IV : ANALISIS dan HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai analisa penilaian prestasi kerja karyawan di Asuransi Sewu New York Life, dan mengevaluasi penilaian prestasi kerja dalam penentuan promosi karyawan.

BAB V : KESIMPULAN dan SARAN

Pada bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari keseluruhan skripsi dan mencoba memberikan saran sesuai dengan kesimpulan atas hasil penelitian yang dilakukan.